

I PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA.....	7
3. ORGANIGRAMA	10
4. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	11
5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	13
6. RESULTADO DEL INFORME DIAGNÓSTICO	14
6.1. <i>Procesos de selección y contratación</i>	16
6.2. <i>Clasificación profesional</i>	17
6.3. <i>Formación</i>	17
6.4. <i>Promoción profesional.....</i>	18
6.5. <i>Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres</i>	18
6.6. <i>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</i>	21
6.7. <i>Retribuciones.....</i>	21
6.8. <i>Infrarrepresentación femenina</i>	22
6.9. <i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>	22
6.10. <i>Violencia de género.....</i>	22
6.11. <i>Salud laboral desde la perspectiva de género.....</i>	23
6.12. <i>Lenguaje y comunicación no sexista.....</i>	23
7. ÁMBITO DE APLICACIÓN	24
7.1. <i>Ámbito personal</i>	24
7.2. <i>Ámbito territorial</i>	24
7.3. <i>Ámbito temporal</i>	24
8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	25
8.1. <i>Objetivos generales</i>	25
8.2. <i>Objetivos específicos.....</i>	25
9. MEDIDAS DE IGUALDAD POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN	29
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES	52
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	61

12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	67
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	67
14. PLAN DE MEJORA	69
15. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	69
16. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	69
17. GLOSARIO DE TÉRMINOS	70
18. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	76
19. CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	95

1. INTRODUCCIÓN

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene SERINGLOBAL SERVICIOS SL 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 SERVICIOS.

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 SERVICIOS 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 último trimestre de 2022 y que recoge la imagen de la empresa durante el año natural de 2021, desde SERINGLOBAL SERVICIOS 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 SERVICIOS 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 SERVICIOS, S.L.					
NIF	B86858271					
Domicilio social	C/ PROFESOR BELTRAN BAGUENA, 5 - 10º (VALENCIA 46009)					
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA					
Año de constitución	2013					
Responsable de la Entidad						
Nombre	JESUS RODRIGUEZ GUERRAS					
Cargo	ADMINISTRADOR					
Responsable de Igualdad						
Nombre	LORENA DELGADO LUENGO					
Cargo	TÉCNICO DE RRHH					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Otras actividades de apoyo a las empresas					
CNAE	8299					
Descripción de la actividad	Actividades de servicios auxiliares					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	32	Hombres	113	Total	145
Centros de trabajo	4 (Barcelona, Madrid, Sevilla, y Valencia)					
Facturación anual (€)	1.359.857 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1

Centros de trabajo

Centro/s de trabajo	Localidad	Provincia	Nº H	Nº M	Convenio	Actividad que realiza	¿Dispone de Representación legal o sindical la plantilla?
Avenida Pirineos 9	Madrid	San Sebastián de los Reyes	23	14	Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo, para actividades de reposición y servicios de marketing operacional	Actividades de servicios auxiliares	No
Calle Profesor Beltrán Báquena 5, 10º5	Valencia	Valencia	30	9			Si – Delegado/a Personal (FESMC - UGT)
Glorieta Gerente Carlos Moreno 4, planta 1, módulo 18	Sevilla	Tomares	33	7			No
C/Enric Morera, 5 de	Barcelona	Hospitalet de Llobregat	27	2			No

SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L. es una compañía especializada en la gestión de servicios auxiliares y la integración de personas, fundada en 2013 y con cuatro centros de trabajo distribuidos entre Madrid, Valencia, Barcelona y Sevilla.

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.

NUESTROS VALORES

Los valores de nuestra empresa definen íntegramente quiénes somos y además recogen nuestros objetivos fundamentales.

Guían los comportamientos y actitudes con los que nos relacionamos con nuestros clientes, compañeros y colaboradores.

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

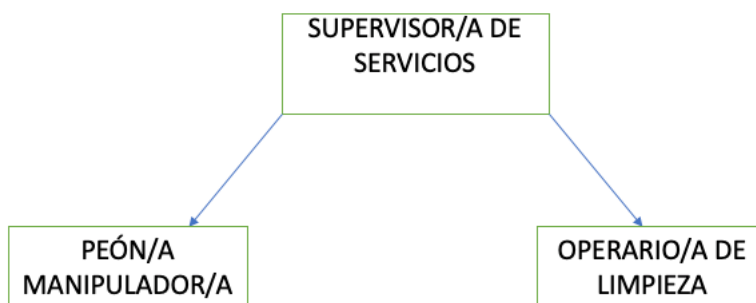
Externalizando servicios auxiliares, conseguirá aumentar la eficiencia y productividad de los mismos.

3. ORGANIGRAMA

El organigrama de SERINGLOBAL SERVICIOS se compone solamente de:

- Supervisor/a de servicios
- Peón/a manipulador/a
- Operario/a de limpieza

No existe presencia en el organigrama de Dirección, ni responsables administrativos, ya que SERINGLOBAL SERVICIOS comparte el mismo espacio de trabajo en oficinas que la empresa SERINGLOBAL INTEGRACIÓN, con lo cual, en el 2021, las funciones del departamento de RRHH y administración se impartían por parte de SERINGLOBAL INTEGRACIÓN, dándole el servicio a SERINGLOBAL SERVICIOS.



Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, SERINGLOBAL SERVICIOS declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

4. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Anexo I. Modelo de 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 SERVICIOS, S.L., C.I.F. B86858271 y domicilio social C/ Profesor Beltrán Báguena 5, 10º 5, (46009 Valencia), CNAE 8299, Convenio Colectivo aplicable del Estatuto de los Trabajadores, 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 SERVICIOS, S.L. 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 4 centros de trabajo, sitios en Madrid, San Sebastián de los Reyes, 22 trabajadores y no cuenta con representación sindical de los trabajadores; Valencia, Valencia, 15 trabajadores y no cuenta con representación sindical de los trabajadores; Sevilla, Tomares, 24 trabajadores y no cuenta con representación sindical de los trabajadores y Barcelona, Barcelona, 19 trabajadores y no cuenta con representación sindical de los trabajadores

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 [otras previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación]

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones: Av. Pirineos 9, Local 2 (28703, San Sebastián de los Reyes, Madrid) y como persona de contacto a Yandira González Serrano, rrhh@seringlobal.es, 91 110 81 05.

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.

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 tres personas por cada una de las partes:

De una parte, como representación empresarial:

- Lorena Delgado Luengo, Responsable de RRHH
- Jesús Rodríguez Guerras, Gerencia
- María Dolores del Pino, Coordinadora

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Sara García García, RLPT de FESMC-UGT

Y de otra parte, para la representación de los centros de trabajo sin RLPT:

- María Luisa Cubero Rincón, Responsable para la Igualdad en el sector de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de FESMC-UGT
- Raquel Hijosa Carracedo, Adjunta a la secretaría de mujeres CCOO del Hábitat

Al no existir representación sindical en algunos de los centros de trabajo de la empresa, se ha comunicado a los sindicatos más representativos y a los más representativos del sector la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

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 SERVICIOS 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 21 de noviembre de 2022 en la que se hace constar la constitución y composición de la misma, así como todo lo referente a su funcionamiento.

6. 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 SERVICIOS 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 SERVICIOS durante el año 2021 y fueron aportados a la Comisión Negociadora durante el último trimestre de 2022.

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 SERVICIOS:

- En SERINGLOBAL SERVICIOS el sexo femenino representa al 21% de la plantilla y el sexo masculino el 79%, por lo que se encuentra en la actualidad en unas condiciones masculinizadas en cuanto a su composición.

- El **puesto masculinizado** en la organización es el de Peón/a Manipulador, y está ocupado por ambos sexos. El resto de los **puestos** se encuentran **feminizados**:
 - Supervisor/a de Servicios: ocupado sólo por mujeres.
 - Operario/a de limpieza: ocupado por mujeres y hombres.

Se observa que a pesar de estar feminizados 2 de los 3 puestos definidos en la empresa, la organización se encuentra masculinizada, siendo ocupados los cargos de responsabilidad por mujeres.

- En las franjas de edad entre los 35 y 50 años es donde se concentra el 63% del personal femenino, no existiendo representación de mujeres en las franjas de 20 o menos y de 25 a 30 años. Hay representación de hombres para todas las franjas de edad menos para mayores de 60 años, predominando sobre todo en las edades entre los 25 a 30 años, en la que no existe representación de mujeres.
- Las **jornadas completas** representan el 5% sobre el total de personas y todas ellas son de contratos **indefinidos y con turnos rotativos de mañana y tarde**. De todos éstos, sólo el 20% son mujeres.
- El valor del índice de concentración para las **jornadas parciales** (distribución vertical) tanto de hombres como de mujeres, arrojan porcentajes similares, 96% y 97% respectivamente, lo cual indica que, de forma equitativa para ambos sexos, en SERINGLOBAL SERVICIOS la mayoría de los contratos son parciales.
- Las **jornadas parciales con contrato temporal** representan el 70% (101 de 145 personas en total en la empresa), lo que muestra una alta tendencia hacia la temporalidad. A considerar que, en la actualidad, la mayoría de los contratos temporales se han trasladado a contratos fijos – discontinuos o fijos.
- La mayoría de *jornada parciales disponen de turnos* (78% sobre el total de plantilla), de los cuales el 11% son mujeres y todas con turnos rotativos.
- Sin embargo, en las *jornadas parciales sin turnos* (18.6% sobre el total de la plantilla), todas son de mañana y encontramos una mayoría de mujeres (70% de mujeres en ese nivel y el 59% sobre el total de mujeres que hay en la empresa).
- Las **claves de contrato predominantes** para el sexo femenino son la 289 y la 501, ambas de duración determinada y jornada parcial.
- El puesto de trabajo con mayor **parcialidad** es el de Operario/a de Limpieza, puesto además feminizado, con parcialidades que van desde el 15% hasta el 88%.
- En total en la empresa, sólo hay 5 personas con jornada al 100%, de las cuales 4 son hombres (puesto Peón/a Manipulador) y una mujer (Supervisor/a de Servicios).

- Indicar que no ha habido ni altas ni bajas de las *subrogaciones*.
- En el grupo de cotización 5 se encuentran las dos mujeres que forman parte de los mandos intermedios. El resto de la plantilla se encuentra en el grupo de cotización 10, por lo que no se advierten diferencias en cuanto a género.
- La mayor parte del personal dispone de una *antigüedad menor a un año*, siendo la mayoría hombres. Estos datos concuerdan con el alto índice de temporalidad en SERINGLOBAL SERVICIOS. El índice de concentración revela que la mayoría de mujeres (38% sobre el total de mujeres) disponen de una antigüedad inferior a 1 año.
- La mayoría de las personas trabajadoras se concentran en el Grupo Profesional 1 (82% de la plantilla), en el puesto de Peón/a Manipulador, el cual se trata de un puesto masculinizado, con un 88% de hombres en ese nivel. Las mujeres se encuentran repartidas entre los diferentes Grupos Profesionales, siendo más representativas en el Grupo Profesional 2, para el puesto de Operario/a de limpieza.
- En cuanto a la **formación académica de la plantilla** se puede concluir que el personal dispone de la experiencia, formación mínima o nivel de estudios requerido para el puesto de trabajo, sin encontrar diferencias a destacar en cuanto a hombres y mujeres, a excepción de una mujer con formación de nivel superior, por lo que se concluye, que las mujeres están más formadas que los hombres en SERINGLOBAL SERVICIOS. Se observa que la formación predominante tanto para hombres como para mujeres es la de EGB.
- Los ceses que han tenido lugar en el periodo de estudio han sido 55 en total) e independientemente del sexo, la principal causa de cese es el Fin de Contrato, vinculado a la temporalidad de los contratos.

6.1. Procesos de selección y contratación

- La recepción de currículums de hombres respecto de las mujeres es superior, lo que dificulta la búsqueda de equilibrio de género en la plantilla.
- Para cubrir las vacantes producidas en los últimos años, tanto de mandos directivos como de otros puestos, se han realizado procesos de selección en igualdad de condiciones tanto para hombres como para mujeres.

- A la hora de la contratación no se tiene en cuenta la masculinización o feminización del puesto a cubrir, sino la superación o no de la entrevista en igualdad de condiciones, independientemente del sexo.
- Existe desconocimiento sobre el proceso de selección y contratación en la plantilla.
- Sólo parte del equipo de selección está formado en materia de igualdad de oportunidades.

6.2. Clasificación profesional

- Empresa masculinizada en cuanto a género, compuesta en su mayoría por contratos de tipo temporal a jornada parcial.
- La mayoría de las mujeres (38% sobre el total de mujeres) disponen de una antigüedad inferior a 1 año
- La antigüedad inferior a un año es debida a la temporalidad de los servicios demandados, que se contrata en función de las necesidades de los clientes.
- No existe representación de ambos sexos de forma equilibrada en ninguno de los Grupos Profesionales.
- Existe una alta temporalidad y parcialidad en los contratos. Se planteará su disminución y la adaptación a la nueva normativa.

6.3. Formación

- Durante el año de análisis toda la plantilla ha recibido formación propia del puesto o del Sistema de Gestión Integrado.
- El 78.3% de las personas que han contestado al cuestionario, indican que todas las personas pueden acceder de la misma manera a la formación.
- No existe un Plan de Formación estructurado que incluya la perspectiva de género.
- No se recogen ni se detectan las necesidades formativas de la plantilla respecto a la igualdad de género, por lo que no se han impartido dichas formaciones.
- Toda la formación se realiza dentro de la jornada laboral.

- Las mujeres están más formadas que los hombres.
- Se deberían de realizar acciones para promover las promociones.
- El equipo de trabajo creado para apoyar la puesta en marcha del Plan de Igualdad en SERINGLOBAL SERVICIOS, así como la Comisión Negociadora, han recibido formación básica en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y sobre el proceso para la elaboración del Plan de Igualdad en la empresa.
- No se ha realizado formación en materia de igualdad para la totalidad de la plantilla.

6.4. Promoción profesional

- En 2021 no ha habido ninguna promoción.
- La estructura organizativa de la empresa dificulta la posibilidad de promoción por la linealidad de la misma.
- No se da a conocer a la plantilla los procesos de promoción interna, sino que se llevan a cabo en función de la valía y experiencia
- Promover las promociones entre las diferentes sociedades.

6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

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 de 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, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Con motivo de cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado la auditoría salarial para el

periodo del 2021, de manera que se han definido cuantitativa y objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo.

Se ha realizado un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) en la empresa con perspectiva de género y con perspectiva global **utilizando la nueva herramienta SVPT de 2022** facilitada por el Ministerio de Igualdad, Ministerio de Trabajo y Economía Social junto con el Instituto de la Mujer.

La valoración de puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta integra la necesaria perspectiva de género, pues la extensa lista de factores y subfactores que la componen busca dar visibilidad a aquellas cualidades que son consideradas femeninas y que suelen ser obviadas en la evaluación de los puestos de trabajo.

La determinación de los factores y subfactores empleados en la herramienta se ha realizado atendiendo a los principios de adecuación, totalidad y objetividad.

Además, las ponderaciones asignadas a cada factor, buscan equilibrar la valoración de las cualidades que socialmente se atribuyen a uno u otro género, evitando así la perpetuación de estereotipos sexistas.

La valoración de puestos de trabajo se ha realizado puesto por puesto, analizando para todos ellos, en atención a sus características propias en la organización, la concurrencia de cada uno de los factores con acuerdo a la definición que se ofrece de estos.

En cada puesto y por cada factor o subfactor, se ha seleccionado el nivel del factor aplicable al puesto de trabajo, que refleja la intensidad con la que concurre dicho factor en el puesto concreto, consideran siempre el nivel que más se adecúa a las características del puesto de trabajo. Todos los factores contemplan un “nivel cero” que indica que el factor no es relevante para el puesto de trabajo analizado.

Tras realizar la valoración de los puestos de trabajo en la empresa, se han obtenido las siguientes puntuaciones para cada uno de los puestos:

PUESTO OCUPADO	PUNTOS
Supervisor/a de Servicios	661
Peón/a manipulador	358
Operario/a de limpieza	182

La herramienta del Ministerio realiza de forma automática las agrupaciones de puestos de igual valor, arrojando los siguientes resultados en cuanto a la determinación de las escalas:

PUESTO OCUPADO	PUNTOS	ESCALA
Supervisor/a de Servicios	661	ESCALA 8
Peón/a manipulador	358	ESCALA 4
Operario/a de limpieza	182	ESCALA 1

Se han indicado los resultados únicamente para aquellas escalas en las que hay puestos agrupados.

A continuación, se exponen las **diferencias salariales existentes en cada uno de los escalas o agrupaciones de puestos de igual valor** para lo cual se han utilizado los salarios base, complementos y percepciones extrasalariales de manera normalizada y anualizada.

Cabe destacar que se deberá justificar según la legislación vigente, cada una de las diferencias porcentuales que superen el 25%. La organización por tanto deberá tomar acciones para paliar la brecha salarial del tramo a no ser que exista un motivo justificativo que revele que la diferencia existente no es por motivos de discriminación de sexo.

El análisis retributivo de los puestos de igual valor, agrupados en las escalas comentadas anteriormente, obtiene la siguiente diferencia porcentual de brecha salarial promedio equiparada:

% DIFERENCIA SALARIAL POR ESCALAS DE AGRUPACION DE PUESTOS DE IGUAL VALOR					
ESCALAS	Hombre	Mujer	Promedios Equiparables	Medianas Equiparables	Justificación de la brecha
ESCALA 01	9	16	-8%	-6%	No se considera necesario tomar acciones en el plan de igualdad.
ESCALA 04	104	14	18%	9%	No se considera necesario tomar acciones en el plan de igualdad.

ESCALA 08	0	2	0%	0%	No se considera necesario tomar acciones en el plan de igualdad.
-----------	---	---	----	----	--

Los datos que aparecen en positivo en la tabla anterior significan que los hombres, dentro de esa escala, están percibiendo un salario mayor que las mujeres.

Por el contrario, los porcentajes negativos simbolizan que las mujeres están percibiendo un salario mayor en esa escala en cuestión.

No existen diferencias significativas (iguales o superiores al 25%) que sean objeto de análisis, por lo que se concluye, que no hay brechas salariales debidas al género en el periodo de estudio.

6.6. 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 materia de corresponsabilidad podemos afirmar que existe desconocimiento sobre este tema.
- 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. Habrá que incluir medidas de difusión de las medidas tanto propias de SERINGLOBAL SERVICIOS como del convenio colectivo de aplicación a toda la plantilla.
- No existe un Plan de Conciliación ni un paquete de medidas establecido, por lo que sería recomendable redactarlo y difundirlo.

6.7. Retribuciones

- Estructura salarial definida por Clausulas Particulares, Estatuto de los Trabajadores y SMI.

- El informe de Auditoría Salarial se ha realizado en base a las herramientas (Excel) creadas por el Ministerio de Igualdad.
- No se han detectado brechas salariales superiores al 25% ni en el registro retributivo ni en la auditoría salarial. No obstante, habrá que incluir medidas para vigilar y disminuir las brechas por debajo del 25%.

6.8. Infrarrepresentación femenina

- En los últimos años la plantilla ha sido compuesta por menos de un 22% de mujeres (plantilla masculinizada), manteniéndose en el tiempo.
- Existe infrarrepresentación del sexo femenino.

6.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Más del 40% de la plantilla desconoce la ruta a seguir en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, lo cual ha sido detectado en los cuestionarios de opinión de la plantilla.
- SERINGLOBAL SERVICIOS dispone a fecha de hoy de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que deberá difundir de una manera más efectiva para toda la plantilla y cargos de responsabilidad.
- A fecha de hoy la Comisión Negociadora no tiene constancia de ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo.

6.10. Violencia de género

- SERINGLOBAL SERVICIOS no ha establecido medidas concretas encaminadas a proteger a las/os trabajadoras/es que sean víctimas de violencia de género, no obstante, dispone de un canal que puede utilizarse hasta el establecimiento de las mismas para denunciar este tipo de situaciones a través del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

6.11. Salud laboral desde la perspectiva de género

- SERINGLOBAL SERVICIOS, dispone de **protocolos de protección durante el embarazo y lactancia** para cada uno de los puestos, y están a disposición de toda la plantilla. Para 2021 no se disponen datos de la aplicación de dicho protocolo.
- En la organización no hay ninguna diferenciación en las medidas implantadas en cuestión de seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género.

6.12. Lenguaje y comunicación no sexista

- En SERINGLOBAL SERVICIOS disponemos de una comunicación fluida siendo conocidos y empleados por toda la plantilla de manera habitual los métodos de comunicación.
- Se dispone de canal de comunicación para prevenir casos de acoso.
- Se revisan todas las comunicaciones antes de su publicación, así como el lenguaje y las imágenes utilizadas.
- No se dispone de un manual o procedimiento de comunicación desde la perspectiva de género para poner a disposición de las personas que vayan a realizar cualquier tipo de comunicado externo e interno.

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN

7.1. 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.

7.2. Ámbito territorial

El ámbito es nacional, dado que SERINGLOBAL SERVICIOS cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo de:

Centro/s de trabajo	Localidad	Provincia	Comunidad Autónoma
Avenida Pirineos 9	Madrid	San Sebastián de los Reyes	Madrid
Calle Profesor Beltrán Báquena 5, 10º5	Valencia	Valencia	Comunidad Valenciana
Glorieta Gerente Carlos Moreno 4, planta 1, módulo 18	Sevilla	Tomares	Andalucía
C/Enric Morera, 5 de	Barcelona	Hospitalet de Llobregat	Cataluña

7.3. Ámbito temporal

El plan deberá incluir su periodo de vigencia, que se acordará por las partes negociadoras sin que pueda ser superior a cuatro años.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma, de **09-08-2023 a 08-08-2027**.

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.

8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

8.1. Objetivos generales

El objetivo principal del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de SERINGLOBAL SERVICIOS 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.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Realizar las evaluaciones de riesgos con perspectiva de género.

8.2. 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

- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados/as.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras.

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 las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por 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.
- Incrementar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa para corregir la masculinización de puestos y áreas.

Condiciones de trabajo

- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.
- Reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres detectada en diagnóstico para igualar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en la empresa.

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, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.

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 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 y auditoría salarial

- 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, orientación sexual e identidad de género.

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

- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
- 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.

9. MEDIDAS DE IGUALDAD POR ÁREAS 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.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos				
	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 2024

	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 de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género que evite posibles sesgos de género.	Análisis de un muestro y guion elaborado.	RRHH	Primer semestre 2024
	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 2024
	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 2024

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados/as.

	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- Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Fuentes empleadas	RRHH	Toda la vigencia del Plan
	4- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección	RRHH	Toda la vigencia del Plan

5-	En los procesos de selección y promoción se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.	Nº de candidaturas por sexo en la terna final	RRHH	Toda la vigencia del Plan
6-	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	RRHH	Toda la vigencia del Plan
7-	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 casos en los que se ha recurrido a la externa	RRHH	Toda la vigencia del Plan
8-	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
9-	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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	1- 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
	2- Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida y a tiempo completo entre mujeres y hombres, 2% a lo largo de la vigencia del plan	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
	3- Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo	RRHH	Toda la vigencia del Plan
	4- 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
	5- Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Nº de transformaciones desagregadas por sexo	DIRECCIÓN	Durante la vigencia del Plan
	6- 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	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	RRHH	Anual

	y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.			
	7- 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 contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. Nº de subrogaciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones)	RRHH	Anual

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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				
	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 y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.	RRHH	Toda la vigencia del Plan

	2- Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo	Definiciones de los puestos de trabajo	RRHH DIRECCIÓN	2º semestre 2025
	3- 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
	4- 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

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- Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo	RRHH DIRECCIÓN	25% por año
--	--	---	-------------------	-------------

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- Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas	RRHH	Anual
	3- 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
	4- 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
	5- Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de alcanzar, como mínimo, el 40% de participación de las mujeres.	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	RRHH	Toda la vigencia del Plan
	6- 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. N° de mujeres y hombres a quienes llega.	RRHH DIRECCIÓN	2º Semestre 2024
	2- Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas llegan a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa.	Procedimiento establecido. Medios de difusión y n° 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 cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida.	N° de 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	RRHH DIRECCIÓN	Anual
	5- 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
	6- 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.	N° de promociones internas con relación al n° de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	RRHH DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan

	7- 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.- Incrementar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa para corregir la masculinización de puestos y áreas.

	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, con especial énfasis en los puestos: Especialistas, peón especialista, etc.	Nº de veces que se aplica y grupos	RRHH	Toda la vigencia del Plan
	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.	Número de candidaturas segregadas por sexo. Explicación de motivaciones en caso de no cumplir el porcentaje. Número de solicitudes seleccionadas y denegadas	RRHH	Toda la vigencia del Plan
	3- Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.	Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.	RRHH DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
	4- 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.	Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas	RRHH	Toda la vigencia del Plan

5. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	1- Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación y garantizando la igualdad retributiva y de contratación en trabajos de igual valor.	Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.	RRHH	Bienal
	2- Se facilitarán los cuadrantes de trabajo con una antelación mínima de 15 días de antelación	Aplicación de la medida	OPERACIONES	Toda la vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres detectada en diagnóstico para igualar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en la empresa.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	1- 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
	2- Compromiso de conversión de al menos un 2% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Nº de transformaciones desagregadas por sexo	DIRECCIÓN	Durante la vigencia del Plan

6. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- 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, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	1- Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	RRHH	Anual
	2- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	RRHH DIRECCIÓN	1º Semestre 2024
	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	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	RRHH	A partir del 1º Semestre 2024
	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.	Incorporación de la perspectiva de género	RRHH	Toda la vigencia del Plan
	5- Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género	Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.	PRL	Toda la vigencia del Plan
	6- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género	PRL	Toda la vigencia del Plan

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.	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.	RRHH DIRECCIÓN	Anual
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.	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
9- Reunión con el Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento .	Acta de la reunión	DIRECCIÓN	Bianual

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- 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.	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.	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.	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).	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.	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.	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.	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores.	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.	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años enfermedad crónica y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.	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
13.	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
14.	Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acogan 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
15.	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
16.	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
17.	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 20 días laborables.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
18.	Garantizar que las personas que se acogan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos,	Número personas promovidas y que se	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan

	reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	acogen a medidas de conciliación.		
	19. 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
	20. 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.	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	DIRECCIÓN	Toda la vigencia del Plan
	21. 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
	22. 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
	23. 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

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- 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
	3. 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

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- 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
--	-------------------	-----------	------------------------------

9. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- 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 y 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, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.	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- Revisar, con perspectiva de género, los criterios de los complementos y bonus, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada	Aplicación de la medida	RRHH	Anual
	4- 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

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género				
	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 de Investigación 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

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- 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, denuncia, 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 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Toda la vigencia del Plan

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.	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	RRHH	Toda la vigencia del Plan
10.	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
11.	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
12.	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
13.	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
14.	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

15.	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
16.	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

12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.	Formaciones realizadas	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 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.				
	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	Aplicación de la medida	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	1º 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	1º 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 12.3.- 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 12.4.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	3. 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 2024
	4. 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

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Para poder tener una visión más general del cambio que se va produciendo en la compañía con las actuaciones que se están llevando a cabo, se ha establecido generar una nueva evaluación del informe diagnóstico y revisión del plan de igualdad de la compañía con una periodicidad de cuatro años, en el que se volverán a analizar los parámetros expuestos en el diagnóstico con el fin de analizar los progresos en materia de igualdad, así como auditoría salarial. El periodo de vigencia es por tanto desde la fecha de aprobación del presente informe hasta pasados cuatro años desde la firma del mismo.

No obstante, si se detecta cualquier cambio significativo en la organización o se considera pertinente la modificación de compromiso, política o cambio de los de la comisión negociadora se realizará una nueva edición del presente plan de igualdad, indicando el número de revisión y su consecuente aprobación mediante acta.

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	2023		2024				2025				2026				2027		
MEDIDAS	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
0.1.1																	
0.1.2																	
ÁREA DE ACTUACIÓN 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
AÑO	2023		2024				2025				2026				2027		
MEDIDAS	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
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																	
1.3.1																	
1.3.2																	
1.3.3																	
1.3.4																	
1.3.5																	
1.3.6																	
1.3.7																	

ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																	
AÑO	2023		2024				2025				2026				2027		
MEDIDAS	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3

2.1.1																	
2.1.2																	
2.1.3																	
2.1.4																	

ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN

AÑO	2023		2024				2025				2026				2027		
MEDIDAS	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
3.1.1																	
3.1.2																	
3.1.3																	
3.2.1																	
3.2.2																	
3.2.3																	
3.2.4																	
3.2.5																	
3.2.6																	

ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

AÑO	2023		2024				2025				2026				2027		
MEDIDAS	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
4.1.1																	

4.1.2																	
4.1.3																	
4.1.4																	
4.1.5																	
4.1.6																	
4.1.7																	
4.2.1																	
4.2.2																	
4.2.3																	
4.2.4																	

ÁREA DE ACTUACIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO

AÑO	2023		2024				2025				2026				2027		
MEDIDAS	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
5.1.1																	
5.1.2																	
5.2.1																	
5.2.2																	

ÁREA DE ACTUACIÓN 6: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

AÑO	2023		2024				2025				2026				2027		
MEDIDAS	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3

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																	

ÁREA DE ACTUACIÓN 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

AÑO	2023		2024				2025				2026				2027		
MEDIDAS	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
7.1.1																	
7.1.2																	
7.1.3																	
7.1.4																	
7.1.5																	
7.1.6																	
7.1.7																	

7.1.8																	
7.1.9																	
7.1.10																	
7.1.11																	
7.1.12																	
7.1.13																	
7.1.14																	
7.1.15																	
7.1.16																	
7.1.17																	
7.1.18																	
7.1.19																	
7.1.20																	
7.1.21																	
7.1.22																	
7.1.23																	
7.2.1																	
7.2.2																	
7.2.3																	
ÁREA DE ACTUACIÓN 8: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA																	

AÑO	2023		2024				2025				2026				2027		
MEDIDAS	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
8.1.1																	
8.1.2																	
8.1.3																	
8.1.4																	

ÁREA DE ACTUACIÓN 9: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

AÑO	2023		2024				2025				2026				2027		
MEDIDAS	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
9.1.1																	
9.1.2																	
9.1.3																	
9.1.4																	

ÁREA DE ACTUACIÓN 10: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

AÑO	2023		2024				2025				2026				2027		
MEDIDAS	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
10.1.1																	
10.1.2																	
10.1.3																	
10.1.4																	

10.1.5																		
10.1.6																		
ÁREA DE ACTUACIÓN 11: VIOLENCIA DE GÉNERO																		
AÑO	2023		2024				2025				2026				2027			
MEDIDAS	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
11.1.1																		
11.1.2																		
11.1.3																		
11.1.4																		
11.1.5																		
11.1.6																		
11.1.7																		
11.1.8																		
11.1.9																		
11.1.10																		
11.1.11																		
11.1.12																		
11.1.13																		
11.1.14																		
11.1.15																		

11.1.16																	
ÁREA DE ACTUACIÓN 12: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN																	
AÑO	2023		2024				2025				2026				2027		
MEDIDAS	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
12.1.1																	
12.1.2																	
12.2.1																	
12.2.2																	
12.2.3																	
12.2.4																	
12.2.5																	
12.2.6																	
12.2.7																	
12.2.8																	
12.3.1																	
12.3.2																	
12.4.1																	
12.4.2																	
12.4.3																	

11. 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 SERVICIOS.

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	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ 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.

12. 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.

Se recoge acta de la constitución de la Comisión de Seguimiento en la cual se detallan las personas que la componen, así como sus funciones y régimen de funcionamiento.

13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre y cuando concurran 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.

14. 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.

15. 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.

16. 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).

17. 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

podiera 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 p 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.

**18. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL
ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
E INTERVENCIÓN FRENTE AL
ACOSO SEXUAL Y/O POR
RAZÓN DE SEXO**



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE
AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE
SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L.**
28 DE NOVIEMBRE DE 2022
SERINGLOBAL SERVICIOS
C/ PROFESOR BELTRAN DAGUENA, 5 - 10º (VALENCIA 46009)

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L. y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L. están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L. materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L. y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L. está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el 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, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L. implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual y/o por razón de sexo.**

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, incluidas las medidas de formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
3. **Identificación de medidas reactivas** frente al acoso:
 - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
 - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y/o acoso por razón de sexo son conductas que están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición del acoso sexual y/o por razón de sexo como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L. se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L. velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la

aparición de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en relación con el personal que presta sus servicios en la empresa.

- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.
- El personal que se considere objeto de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, que detallamos más adelante.

3. OBJETIVOS

El objetivo de este protocolo es desarrollar un **procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo**, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** del acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatare que ha existido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia** de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- **Adoptar medidas disciplinarias** contra la persona acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L. en territorio nacional, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

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

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y/o en los vestuarios.
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia del plan de igualdad de SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L. Se realizará una evaluación intermedia a los dos años y una evaluación final.

Los plazos para la revisión del protocolo serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Asimismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del plan de igualdad.

El protocolo se revisará en todo caso, en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. 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.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
5. Cuando se actualice el plan de igualdad en su totalidad.

6. REGISTRO

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma.

7. PRINCIPIOS

- **Confidencialidad y anonimato**

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

- **Diligencia y celeridad**

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

- **Respeto y dignidad a las personas**

SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L. adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta.

- **Contradicción**

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- **Restitución de las víctimas**

Si el acoso sexual y/o por razón de sexo realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

- **Protección de Datos**

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

- **Indemnidad frente a represalias**

La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por parte de la empresa después de haber reclamado y/o

ejercitado sus derechos laborales. La consecuencia de toda acción realizada por la empresa con ánimo de venganza será la nulidad de la misma.

8. CONCEPTO Y DEFINICIÓN

8.1 Acoso sexual

Según el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

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

- **Tipos de acoso sexual**

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

A) Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que

tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

B) Acoso sexual ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

- **Conductas constitutivas de acoso sexual**

Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Físicas

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

8.2 Acoso por razón de sexo

Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

- **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
 - La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
 - Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
 - Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
 - Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, la empresa proporcionará:

- ***Información y Sensibilización***

SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L. realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla y a todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para la empresa. Además, estará colgado en la web de la empresa.

- **Formación**

SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L. se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión, y a facilitar formación específica en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Se constituirá una Comisión Instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos por parte de SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L. y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L.:
 - Jesús Rodríguez Guerras, Administrador
 - Lorena Delgado Luengo, RRHH
- Por parte de la representación social:
 - RLPT
 - CCOO del hábitat
 - FESMC-UGT

Se designa una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a *Lorena Delgado Luengo, RRHH*.

Así, podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las partes, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como quienes sean conocedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

• *Fase I. Denuncia*

La **denuncia** (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico tescuchamos@seringlobal.es a la Comisión Instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional.

La denuncia de un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la

representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera involucrada en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

- **Fase II: Investigación**

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 48-72 horas a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 48-72 horas se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, **la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares** mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

• **Fase III: Resolución**

La Comisión Instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 15 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Diligencias de investigación practicadas
- Conclusiones y propuesta de acciones

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección. En el seno de la Comisión Instructora de acoso sexual y/o por razón de sexo las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

ANEXO 1

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

19. CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD EN SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L.

Reunidas, siendo las 10:00 h del 9 de agosto de 2023, a través de reunión de Google Meet, las personas abajo indicadas,

De una parte, como representación empresarial:

- Lorena Delgado Luengo, Responsable de RRHH
- Jesús Rodríguez Guerras, Gerencia
- María Dolores del Pino, Coordinadora

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Sara García García, RLPT de FESMC-UGT

Y de otra parte, para la representación de los centros de trabajo sin RLPT:

- María Luisa Cubero Rincón, Responsable para la Igualdad en el sector de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de FESMC-UGT
- Raquel Hijosa Carracedo, Adjunta a la secretaría de mujeres CCOO del Hábitat

Exponen

Que con fecha 9 de agosto de 2023, la representación de la empresa SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L. y la representación de las personas trabajadoras, por medio de las personas designadas, los/as delegados/as de personal, en representación de los centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras y de UGT y CCOO, como sindicatos más representativos y sindicatos

representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de aplicación, en representación de los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras, acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del del I Plan de Igualdad de la empresa SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece que 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.

Asimismo el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro informa que en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El punto 6 del artículo anterior concreta que el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

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

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.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada según lo establecido en el propio plan de igualdad, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Acuerdan

Artículo 1.- Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de SERINGLOBAL SERVICIOS, S.L. se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 9 de agosto de 2023, con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

Artículo 2.- Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

De una parte, como representación empresarial:

- *Lorena Delgado Luengo, Responsable de RRHH*
- *Jesús Rodríguez Guerras, Gerencia*
- *María Dolores del Pino, Coordinadora*

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Sara García García, RLPT de FESMC-UGT

Y de otra parte, para la representación de los centros de trabajo sin RLPT:

- María Luisa Cubero Rincón, Responsable para la Igualdad en el sector de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de FESMC-UGT
- Raquel Hijosa Carracedo, Adjunta a la secretaría de mujeres CCOO del Hábitat

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por (la representación legal de las personas trabajadoras).

Artículo 3.-Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan 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.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo con objeto de anexaslo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- 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.

Artículo 4.- Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse:

- De manera ordinaria, una vez al año habiendo sido fijada como fecha para celebrarla primera reunión de la Comisión de Seguimiento el día 23 de septiembre de 2024 a las 10:00h.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud.

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Herramientas:

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrá de las herramientas pactadas en el Plan de Igualdad:

- Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Informe de seguimiento anual.
- Informe de evaluación intermedio y final.

Actas:

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Artículo 5: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 6: Recursos:

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, en el caso de los/as delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento...) para las reuniones de ésta serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, formación en materia de igualdad.

Artículo 7: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Artículo 8: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

Artículo 9: Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

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 (indicar el organismo que corresponda).