



Plan de **Igualdad**

**Plan de igualdad de
la empresa
SERGESA**

Índice

1.-INTRODUCCIÓN

- 1.1. Contexto y antecedentes
- 1.2. Definición de Plan de igualdad
- 1.3. Glosario de conceptos

2.-DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

3.-PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

4.-VIGENCIA

5.-INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

6.-CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

- 6.1. Área 1.- Acceso en la empresa: Selección
- 6.2. Área 2.- Contratación
- 6.3. Área 3.- Formación profesional
- 6.4. Área 4.- Promoción profesional
- 6.5. Área 5.- Clasificación profesional
- 6.6. Área 6.- Infrarrepresentación femenina
- 6.7. Área 7.- Retribución y resultado de auditoria salarial

Plan de igualdad - SERGESA

6.8. Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad

6.9. Área 9.- la prevención de riesgos laborales

6.10. Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

6.11. Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN DE MEDIDAS

9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE
IGUALDAD

10.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO
PARITARIO

11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE
CONFLICTOS

12.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE
CONFLICTOS

13.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Contexto y antecedentes

El Grupo **SERGESA**, de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, implanta este plan de igualdad con el fin de que en la empresa mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores tengan las mismas oportunidades en el empleo.

El plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la empresa con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa que se inició con el compromiso publicitado por la empresa el día 03/03/2022. Elaborado el diagnóstico desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, y conforme a sus resultados la empresa **SERGESA** adopta ahora el presente plan de igualdad para mejorar la situación de sus trabajadoras y trabajadores desde el punto de vista de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

~~El Grupo SERGESA está compuesto por la siguientes sociedades y centros de trabajo en el momento de la firma del presente Plan de Igualdad:~~

~~Grupo Sergesa, S.A., NIF A80347016~~

CCSS Agüimes (Las Palmas de Gran Canaria):	70 trabajadores/as
Residencia La Masiega (Daimiel-Ciudad Real):	70 trabajadores/as
Virgen de la Salud (Alcantarilla-Murcia):	38 trabajadores/as
Residencia Santomera (Santomera-Murcia)	70 trabajadores/as
Residencia La Purísima (Totana-Murcia)	57 trabajadores/as
Residencia Nuevo Siglo (Doñinos-Salamanca)	30 trabajadores/as

~~Sergesa Piedrahita, S.A. NIF A80409881~~

Residencia "El estanque dorado" en Piedrahita (Ávila)	79 trabajadores/as
--	-------------------------------

~~Sergesa Castilla, S.A. NIF A05143680~~

Residencia Villamayor (Villamayor-Salamanca)	40 trabajadores/as
---	-------------------------------

Plan de igualdad - SERGESA

~~Residencia "San Miguel" (Bejar - Salamanca) 33 trabajadores/as~~
~~Residencia Virgen del Espino (Hoyo del Espino - Ávila) 23 trabajadores/as~~

~~**Sergesa Olmedo, S.A. NIF A81346819**~~

~~Residencia "El caballero" en Olmedo (Valladolid) 33 trabajadores/as~~

~~**Sergesa Boadilla, S.A. NIF A83226084**~~

~~Residencia Sergesa Boadilla (Boadilla del Monte - Madrid) 111 trabajadores/as~~

GRUPO SERGESA fue constituida en mayo de 1992 por un grupo de profesionales, procedentes del mundo de los servicios generales, sanitarios y sociales, y de la consultoría y gestión de proyectos y está especializada en la promoción y gestión de Centros Residenciales, Centros de Estancias Diurnas y Centros Socio Sanitarios para Personas Mayores, de carácter PROPIO y para TERCEROS.

GRUPO SERGESA gestiona los siguientes centros de trabajo, en el momento de la firma del presente Plan de Igualdad:

RESIDENCIA MUNICIPAL "San Miguel" Béjar. (Salamanca)
RESIDENCIA GERIÁTRICA "Nuevo Siglo" Doñinos (Salamanca)
RESIDENCIA MUNICIPAL "Virgen del Espino" Hoyos del Espino (Ávila)
RESIDENCIA MUNICIPAL "Virgen de la Salud" Alcantarilla (Murcia)
RESIDENCIA GERIÁTRICA "Estanque Dorado" Piedrahita (Ávila)
RESIDENCIA GERIÁTRICA "El Caballero" Olmedo (Valladolid)
RESIDENCIA GERIÁTRICA en Daimiel (Ciudad Real)
RESIDENCIA GERIÁTRICA "Villamayor" (Salamanca)
CENTRO DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA en Boadilla del Monte (Madrid)
CENTRO SOCIO-SANITARIO en Agüimes (Las Palmas de Gran Canaria)
RESIDENCIA GERIÁTRICA en Santomera (Murcia).
RESIDENCIA GERIÁTRICA "La Purísima". Totana (Murcia)

Dichos Centros Asistenciales están dedicado a la prestación de servicios orientados conceptualmente hacia el colectivo de las personas mayores, incluyéndose en dichos servicios el alojamiento y manutención de los/as residentes, con carácter interno, asistencia social, médica y sanitaria, actividades de animación cultural y ocupacionales, servicio de

Plan de igualdad - SERGESA

lavandería, servicios de cafetería, peluquería, podología y en general, la prestación de servicios dirigidos a las personas mayores que habitan en el propio Centro Residencial.

El permanente objetivo de “excelencia” en el servicio y el convencimiento absoluto de que, uno de los principios para conseguirlo se basa en la adecuada capacitación de los profesionales que lo imparten, motiva a GRUPO SERGESA a desarrollar un permanente y continuado programa interno de formación y reciclaje profesional dirigido a sus propios empleados.

Esta importante labor formativa llevada a cabo durante años, inicialmente solo a nivel interno, ha dado como resultado una gran proyección en la aplicación de estos mismos programas a otros colectivos profesionales de índole Público y Privado, conformando, en la actualidad, una amplia gama de programas formativos enfocados, todos ellos, al entorno Social y Sanitario.

El propósito de GRUPO SERGESA, es aumentar la satisfacción y la confianza de sus clientes, mediante el cumplimiento de los requisitos y la mejora continua de la eficacia de su sistema de Gestión de Calidad.

GRUPO SERGESA pretende mediante la implantación de su política de calidad, que los niveles de calidad establecidos a nivel corporativo sean desarrollados de una forma homogénea en todos y cada uno de los centros y servicios donde asume la responsabilidad de su gestión.

Para ello la Dirección se apoya en las personas que forman parte de la empresa a las que proporciona los recursos, formación, motivación y apoyos necesarios.

GRUPO SERGESA, basa su política de Calidad en los siguientes principios:

- Alcanzar la satisfacción de nuestros residentes.
- Empleo de personal altamente cualificado, poniendo especial empeño en la selección del personal que ha de formar la plantilla y en aumentar la cualificación de todo el personal de atención directa al residente a través de la oportuna formación.
- Proveer a nuestro personal de los medios más avanzados en cuanto a: tecnología, infraestructura, equipamiento, etc.

Plan de igualdad - SERGESA

- Buscar de forma permanente la mejora de la organización creando un clima favorable para la promoción de la calidad en el seno de la empresa, valorando el esfuerzo y las responsabilidades asumidas por todas las personas.

GRUPO SERGESA no tolera ningún tipo de discriminación por razones de sexo, raza, religión, discapacidad, edad o pertenencia a territorio o nación. La igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en función de sus méritos y capacidades es plena y efectiva.

Todos los derechos laborales individuales y colectivos están garantizados para el personal de GRUPO SERGESA, así como un entorno seguro y saludable en sus centros de trabajo.

La atención al usuario es casi todo lo que acompaña a la actividad asistencial. Es todo lo que añade valor a la asistencia, al servicio y a la organización y que comporta la satisfacción de los usuarios y ello implica a toda la organización y sus profesionales. El objetivo de la empresa es promover la humanización y calidad de trato, así como la personalización de la asistencia.

1.2.- Definición de Plan de igualdad

A efectos de cuanto sigue es importante tener en cuenta el concepto legal de Plan de igualdad que contiene el art. 46.1 y 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que viene a definirlo como sigue:

1. 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.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la

Plan de igualdad - SERGESA

representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- 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.

1.3.- Glosario de conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad de la empresa **SERGESA** es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato 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.

b) Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y

en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

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

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

c) Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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.

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

d) Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos que aquí interesan constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

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

e) Discriminación por embarazo o maternidad

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

f) Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

g) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través

Plan de igualdad - SERGESA

de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

h) Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer estas medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

i) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

El permiso y la prestación por nacimiento de hijo se concederán para la madre y el padre no biológico en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad tiene como ámbito objetivo, subjetivo y funcional de aplicación el grupo de empresas **SERGESA**. Se aplica, en consecuencia, a toda la plantilla del grupo empresarial **SERGESA**. la sede principal de la empresa se encuentra ubicada en la ciudad Boadilla del Monte, y su ámbito geográfico es nacional.

3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de igualdad ha sido negociado en la empresa **SERGESA** por una Comisión Negociadora conformada compuesta por CCOO y UGT por la parte social y por personal designado por parte de la Dirección de la empresa.

4.- VIGENCIA

El presente plan se aplica a todo el personal que presta servicios en las dependencias de la empresa SERGESA y las empresas del grupo que son:

, en sus centros de trabajo de C/ Severo Ochoa, 8 en 28660, Boadilla del Monte (Provincia de Madrid), Residencia La Purísima en Totana (Provincia de Murcia), Residencia Nuevo Siglo en Doñinos (Provincia de Salamanca), CCSS Agüimes en Agüimes (Provincia de Las Palmas de Gran Canaria), Virgen de la Salud en Alcantarilla (Provincia de Murcia), Residencia La Masiega en Daimiel (Provincia de Ciudad Real), Residencia Virgen del Espino en Hoyo del Espino (Provincia de Avila), Residencia Santomera en Santomera (Provincia de Murcia), Residencia “El estanque dorado” en Piedrahita (Provincia de Ávila), Residencia Villamayor en Villamayor (Provincia de Salamanca), Residencia “San Miguel” en Bejar (Provincia de Salamanca) y Residencia “El caballero” en Olmedo (Provincia de Valladolid).

La vigencia del Plan de Igualdad es la siguiente: Del 15/02/2024 al 14/02/2028.

En todo caso será modificado anticipadamente cuando se de alguna de estas circunstancias.

Revisión cuando concurren las siguientes circunstancias:

Revisión cuando concurren las siguientes circunstancias:

- A) Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- B) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o de una actuación judicial que determine la existencia de discriminaciones en la empresa por razón de sexo.
- C) En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- D) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su 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

Plan de igualdad - SERGESA

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 determine la revisión del mismo. La revisión conllevará la revisión y actualización del diagnóstico y de las medidas del plan de igualdad.

5.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.

El diagnóstico completo de la empresa se introduce como anexo al final del documento.

6.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con los resultados mostrados por el diagnóstico que, como paso previo e inexorable, precede la elaboración de cuantas medidas conforman este Plan de igualdad y que se ha elaborado y negociado en los términos que exige el art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de las mujeres y hombres, SERGESA , decide adoptar el presente Plan de Igualdad con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación entre empleadas y empleados de la empresa, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral. De lo que se trata es de lograr la verdadera igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como empleadas y empleados de SERGESA.

la empresa dará información de la elaboración de este Plan a todo su personal, mediante los canales de información habitual.

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en el diagnóstico las acciones de este Plan de Igualdad, se van a centrar en las siguientes áreas de actuación:

1. Selección
2. Contratación
3. Formación profesional
4. Promoción profesional
5. Clasificación profesional
6. Infrarrepresentación de la mujer
7. Retribución y auditoria salarial
8. Conciliación y corresponsabilidad
9. Prevención de Riesgos Laborales

Plan de igualdad - SERGESA

10. Protocolo frente al acoso
11. Medidas dirigidas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
12. Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

Área 1.- Acceso en la empresa: Selección

En esta área del plan se trata de adoptar todas las medidas necesarias para que en el acceso a la empresa, en la oferta y en la selección, no se produzca discriminación por razón de género. Y se garantice la igualdad de mujeres y hombres en todo el proceso de oferta y selección en la empresa.

Objetivo 1.- Garantizar la no discriminación por razón de sexo en el proceso de selección en la empresa.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Muestra de ofertas de empleo para su análisis
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Revisión sistemática

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Muestra de ofertas de empleo para su análisis
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Revisión sistemática

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Ampliación del protocolo de entrevista de personal con preguntas y cuestiones que estén prohibidas y no deban realizar y con preguntas que se deben realizar basadas en formación y experiencia y no en preguntas personales y no profesionales
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Protocolo de selección de personal
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Protocolo de selección de personal con preguntas y cuestiones que estén prohibidas y con preguntas que se deben realizar basadas en formación y experiencia
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Protocolo de selección de personal

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Los procesos selectivos no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social de la mujer, es decir, su perpetuación en determinados roles u ocupaciones laborales.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática de procesos selectivos
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Muestra de ofertas de empleo para su análisis
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Revisión sistemática

Área 2.- Contratación

Se trata de garantizar en esta área de conocimiento la igualdad de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación en la contratación. En tipos de contratos y en modalidades de contratación. Hay que evitar que los contratos más precarios (temporales y a tiempo parcial) afecten solo o mayoritariamente a mujeres.

Objetivo 2.- Garantizar la igualdad real de mujeres y hombres en la contratación. Se trata de evitar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo y erradicar la posible existencia de una segregación vertical y horizontal de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La Empresa ofrecerá las vacantes a tiempo completo (o de mayor jornada) que sea necesario cubrir, prioritariamente a aquellas personas que ya trabajen en la empresa contratadas a tiempo parcial, por orden de antigüedad.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Relación de vacantes a tiempo completo ofrecidas a personal
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Contestación de personal con vacantes ofrecidas
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Vacantes existentes ofrecidas

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La empresa pondrá las medidas necesarias para aminorar la contratación parcial. Considerando jornada parcial la que sea inferior a un 90% de la jornada
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Informe de índice de temporalidad anual comparado
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Ratios de temporalidad anual
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Análisis de informes de temporalidad

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La empresa elaborará y pondrá a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación, anualmente, así como de la RLPT, un informe sobre la contratación en la empresa, con la temporalidad (distinguiendo la interinidad o sustituciones) y la parcialidad.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Realización de Informe sobre la contratación en la empresa, con la temporalidad, distinguiendo la interinidad o sustituciones y la parcialidad.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Estudio sobre informe sobre la contratación en la empresa
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	informe sobre la contratación en la empresa

Área 3.- Formación profesional

En el área de formación profesional se trata de garantizar dos cosas: que la formación profesional se realice desde la igualdad de género y no discriminación; que no se perjudique ni directa ni indirectamente a las mujeres en materia de formación profesional; y que la formación profesional incluya materias de igualdad y no discriminación de género.

Objetivo 3.- Favorecer la igualdad de las mujeres y los hombres en el acceso a la formación profesional en la empresa.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La formación en igualdad, se irá integrando en el plan de formación de la empresa como cualquier otra formación transversal
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Plan de formación anual con materias de igualdad
ORGANISMO/SERVICIO	Responsable de formación
INDICADORES	Número de curso de igualdad recibidos
RECURSOS	Plan de formación de la empresa
MEDIOS	Personal de Formación

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La formación en igualdad, con todas sus materias, se valorará en los currículos de las personas candidatas, tanto para la selección como para la promoción
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Introducir en ofertas de empleo o promoción la realización de formación en igualdad
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Casos de valoración de contratación a candidaturas con formación en igualdad
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Modificación de ofertas de empleo incluyendo valoración de formación en igualdad

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Sensibilización: Campaña de difusión anual en torno al 8 de marzo y 25 de noviembre
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Sensibilización: Realización de campañas de difusión sobre igualdad anual en torno al 8 de marzo y 25 de noviembre
ORGANISMO/SERVICIO	Agente de igualdad
INDICADORES	Número de campañas realizadas
RECURSOS	Medios de comunicación y difusión internos
MEDIOS	Personal de RRHH

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La empresa formará a las personas con cargos de responsabilidad en dirección, a quienes tengan personas a cargo o a quienes estén al frente de procesos importantes (promoción, selección, comunicación...) en igualdad, en un nivel medio, durante toda la vigencia del plan
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Cursos impartidos en igualdad, a personal de nivel medio y directivo
ORGANISMO/SERVICIO	Personal responsable de formación
INDICADORES	Número de curso impartidos anualmente y personal que lo recibe
RECURSOS	Personal de formación
MEDIOS	Cursos de formación en igualdad

Área 4.- Promoción profesional

Bajo el área de promoción profesional se trata de evitar que la promoción en la empresa sea de alguna forma discriminatoria. No debe serlo ni en criterios que determinen el derecho a promocionar ni en el procedimiento de promoción. En ningún caso será ni directa ni indirectamente discriminatoria.

Objetivo 4.- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la promoción profesional en la empresa, evitando cualquier posible discriminación directa e indirecta por razón de sexo que pueda existir en ese sentido.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Establecimiento de un modelo de publicitación de todas las plazas vacantes, el cual asegure que toda la plantilla tenga acceso prioritario (por delante del personal externo) a la información y a la opción de candidatura.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Publicitación de todas las plazas vacantes
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro
INDICADORES	Registro de publicitación de las plazas vacantes
RECURSOS	Creación de registro de plazas vacantes y publicación en todos los centros
MEDIOS	Personal de RRHH

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Protocolo de selección y promoción de personal
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Redacción de protocolo de selección y promoción de personal
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Redacción de protocolo de selección y promoción de personal

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario...)
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Redacción de ofertas de empleo y promoción de forma normalizada según protocolo de selección
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro
INDICADORES	Muestra de ofertas de empleo y promoción publicadas en el año
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Ofertas de empleo y promoción publicadas según protocolo de selección

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Registro en cada convocatoria de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Creación de registro de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro
INDICADORES	Registro de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Estudio de de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Para cubrir puestos de responsabilidad se establece una acción positiva según la cual, en igualdad de capacidad e idoneidad, se escogerá a una mujer para el puesto
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Relación de casos en los que se ha valorado la acción positiva
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro
INDICADORES	Relación de casos en los que se ha valorado la acción positiva
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Creación de registro de casos en los que se haya aplicado la acción positiva

Área 5.- Clasificación profesional

Lo que se trata es de que hombres y mujeres se encuentren clasificadas en puestos de igual nivel. Sin que exista discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Y que esa clasificación se traduzca se un sistema de clasificación objetiva igualitario y sin discriminación de género.

Objetivo 5.- Evitar un sistema de clasificación profesional con categorías o grupos feminizados en el que se pueda detectar una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Acciones:

No cabe destacar ninguna acción a realizar para esta área.

Área 6.- Infrarrepresentación femenina

En esta área se trata de garantizar que mujeres y hombres accedan a puestos de responsabilidad en iguales condiciones. Que no exista discriminación directa ni indirecta por razón de sexo. Que exista igualdad de oportunidades para acceder a los puestos y órganos de responsabilidad.

Objetivo 6.- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación. Facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra infrarrepresentada.

Acciones:

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se establece una medida de acción positiva, según la cual, en aquellos puestos de trabajo donde las mujeres están infrarrepresentadas se dará preferencia, en igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad, a la contratación de personal femenino para la cobertura de vacantes. Para considerar la infrarrepresentación, teniendo en cuenta la gran feminización de la plantilla, se tendrá en cuenta el índice de distribución global y el índice de concentración. (otra posibilidad de tener en cuenta la infrarrepresentación puede ser, entre el 40 y el 60%, tener en cuenta la mayor, el 60%)
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Dar preferencia, en igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad, a la contratación de personal femenino para la cobertura de vacantes donde las mujeres están infrarrepresentadas
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro
INDICADORES	Casos en los que se haya aplicado la acción positiva a favor de la mujer
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Relación de casos en los que se haya aplicado la acción positiva a favor de la mujer

Área 7.- Retribución y resultado de auditoría salarial

Las medidas de esta área tienen por finalidad garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres. Y en ese sentido se deben revisar los sistemas retributivos.

Igualmente es necesario en este punto garantizar que se haya realizado en la empresa una auditoría salarial y de los resultados de esta auditoría son consecuentes con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Objetivo 7.- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la inexistencia de diferencias salariales por razón de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente, poniéndolo a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación y de la representación legal de la plantilla
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Creación de Registro salarial anual
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro
INDICADORES	Registro salarial anual
RECURSOS	Realización de registro salarial anual
MEDIOS	Personal de RRHH

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La auditoría salarial tendrá una vigencia de dos años, por tanto en la evaluación intermedia se realizará una nueva auditoría
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Realización de auditoría salarial cada 2 años
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro
INDICADORES	Auditoría salarial
RECURSOS	Auditoría salarial actualizada cada 2 años
MEDIOS	Personal de RRHH

Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo 8.- Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional y tratando de fomentar el uso de las medidas de conciliación desde la absoluta corresponsabilidad y la implicación del género masculino en las tareas reproductivas.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La empresa garantizará el disfrute acumulado en días completos del permiso por lactancia, 1 hora por jornada, en el caso de que la persona trabajadora lo prefiera. Así mismo, las personas trabajadoras tendrán la opción de ejercer este derecho reduciendo su jornada en una hora diaria, al final o al principio de la jornada
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Responsable de RRHH
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro
INDICADORES	Personal solicitante de esta medida y relación de las concesiones de la misma
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Concesión de medida a solicitantes

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Elaboración y difusión de un protocolo de cambio de centro que incluya criterios de asignación en caso de que dos personas soliciten un mismo destino
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Creación de protocolo de cambio de centro
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro
INDICADORES	Protocolo de cambio de centro
RECURSOS	Personal de RRHH en coordinación con dirección
MEDIOS	Personal de RRHH y difusión.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La otra persona progenitora tendrá un permiso retribuido por el tiempo necesario para el acompañamiento a exámenes prenatales, así como para las clases para la preparación al parto, siempre que dichas situaciones no se puedan programar en un horario diferente al horario laboral
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Concesión de la acción aprobada
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro
INDICADORES	Número de solicitudes y concesión de la medida
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Personal de RRHH y difusión y comunicación interna

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se sensibilizará y fomentará desde la dirección de la empresa la conciliación del personal de la empresa desde la corresponsabilidad.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Campañas de sensibilización de conciliación del personal de la empresa desde la corresponsabilidad
ORGANISMO/SERVICIO	Responsable de formación y comunicación interna
INDICADORES	Número de campañas realizadas
RECURSOS	Personal de formación y comunicación interna
MEDIOS	Canales de difusión internos

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se desarrollarán programas de sensibilización e información dirigidas a todo el personal, en materia de conciliación y canalizadas a través de formación, seminarios, jornadas, etc., con la finalidad de mantener a la plantilla informada con respecto al programa de conciliación y permisos establecidos en la empresa.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Programas de sensibilización e información dirigidas a todo el personal, en materia de conciliación
ORGANISMO/SERVICIO	Personal de formación y comunicación interna
INDICADORES	Número de programas de sensibilización e información realizados
RECURSOS	Personal de formación y comunicación interna
MEDIOS	Canales de difusión internos

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Conviene recordar que sin perjuicio de las mejoras que se pudiesen pactar en convenio, las personas trabajadoras por mandato legal disponen de permisos, licencias, excedencias y reducciones de jornada en aras de fomentar la conciliación desde la corresponsabilidad.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Programas de sensibilización e información dirigidas a todo el personal, en materia de conciliación
ORGANISMO/SERVICIO	Personal de formación y comunicación interna
INDICADORES	Número de programas de sensibilización e información realizados
RECURSOS	Personal de formación y comunicación interna
MEDIOS	Canales de difusión internos

Área 9.- La prevención de riesgos laborales

Objetivo 9.- Incorporar la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva
ORGANISMO/SERVICIO	Personal de PRL y medios de prevención externos
INDICADORES	Fichas de riesgos laborales
RECURSOS	Personal de PRL y medios de prevención externos
MEDIOS	Detalle de fichas de riesgos laborales por puestos y categorías

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se analizarán desde la perspectiva de género la totalidad de riesgos de salud: seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos musculo-esqueléticos y riesgos psicosociales con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta a todas las necesidades de los trabajadores en la empresa, teniendo en cuenta que en la misma coexisten hombres y mujeres.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Evaluación de riesgos de salud seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos musculo-esqueléticos y riesgos psicosociales
ORGANISMO/SERVICIO	Personal de PRL y medios de prevención externos
INDICADORES	Fichas de riesgos de salud seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos musculo-esqueléticos y riesgos psicosociales
RECURSOS	Personal de PRL y medios de prevención externos
MEDIOS	Detalle de fichas de riesgos laborales por puestos y categorías

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Evaluación de riesgos de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente susceptible de presentar un riesgo específico.
ORGANISMO/SERVICIO	Personal de PRL y medios de prevención externos
INDICADORES	Fichas de riesgos de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente susceptible de presentar un riesgo específico.
RECURSOS	Personal de PRL y medios de prevención externos
MEDIOS	Detalle de fichas de riesgos laborales por puestos y categorías en situación de embarazo o parto reciente

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La empresa adoptará las medidas legales de adaptación de puesto, cambio de puesto y suspensión del contrato de trabajo en los términos que fija el art. 26 Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales cuando los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de sus trabajadoras.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Medidas de adaptación de puesto, cambio de puesto y suspensión del contrato de trabajo cuando los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de sus trabajadoras
ORGANISMO/SERVICIO	Personal de PRL y medios de prevención externos
INDICADORES	Casos que se hayan detectado en estos términos y medidas adoptadas
RECURSOS	Personal de PRL y medios de prevención externos
MEDIOS	Relación de casos que se hayan detectado en estos términos y medidas adoptadas

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	A los efectos anteriores, la empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos en este sentido.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Realización de relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos sobre el embarazo o la lactancia de sus trabajadoras
ORGANISMO/SERVICIO	Personal de PRL y medios de prevención externos
INDICADORES	Realización de relación de puestos de trabajo exentos de riesgos en este sentido.
RECURSOS	Personal de PRL y medios de prevención externos
MEDIOS	Realización de relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos sobre el embarazo o la lactancia de sus trabajadoras

Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo 10.- Prevenir, no tolerar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso de aplicación en la empresa.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Formar al personal de dirección, mandos intermedios y a los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Cursos de formación impartidos al personal de dirección, mandos intermedios y a los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
ORGANISMO/SERVICIO	Responsable de formación y difusión
INDICADORES	Número de cursos impartidos
RECURSOS	Personal de formación y difusión
MEDIOS	Medios formativos

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se implantará el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
ORGANISMO/SERVICIO	Responsable de sistema y comité ético
INDICADORES	Redacción de protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
RECURSOS	Departamento de cumplimiento normativo
MEDIOS	Personal responsable de comité ético

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La empresa informará a toda la plantilla de la existencia de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Difusión de la existencia de protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro
INDICADORES	Comunicaciones realizadas e la existencia de protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
RECURSOS	Personal de formación y comunicación
MEDIOS	Medios de comunicación y difusión internos

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Teniendo en cuenta que el protocolo por acoso aplicable en la empresa va dirigido eficaz tanto al acoso por razón de sexo como al acoso sexual, el acoso que pueda denunciarse se estudiará siempre desde la perspectiva de género.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en la empresa desde la perspectiva de género.
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro
INDICADORES	Análisis de protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en la empresa desde la perspectiva de género.
RECURSOS	Departamento de cumplimiento normativo
MEDIOS	Personal de departamento de cumplimiento normativo

Área 11.- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivo 11.- Reforzar los derechos laborales de las trabajadoras de la empresa que tengan reconocida la condición de víctima de violencia de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Elaborar un protocolo para la gestión de los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género en la empresa, donde se recogerán los derechos laborales y de seguridad social reconocidos en la ley, Plan de Igualdad o convenios a las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual y asegurar su difusión a la plantilla a través de su publicación en los medios que tenga establecidos la empresa
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Redacción de protocolo para la gestión de los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro
INDICADORES	Protocolo para la gestión de los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género
RECURSOS	Personal de cumplimiento normativo
MEDIOS	Personal de cumplimiento normativo

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La empresa reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho a la reducción de la jornada laboral, con una reducción del salario en la misma proporción. Se podrá suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Derecho a la reducción de la jornada laboral
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección general y comité ético
INDICADORES	Casos comunicados y medias adoptadas en estos casos
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Gestión de educación de la jornada laboral

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se estudiará el derecho preferente al cambio de centro de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente, durante los primeros 6 meses.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Derecho preferente al cambio de centro de trabajo
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección general y comité ético
INDICADORES	Casos comunicados y medias adoptadas en estos casos
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Gestión de cambio de centro de trabajo

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se facilitará, en su caso, el ejercicio por parte de la víctima de violencia de género del derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Derecho a la suspensión de la relación laboral
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección general y comité ético
INDICADORES	Casos comunicados y medias adoptadas en estos casos
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Gestión de suspensión de la relación laboral

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Y lo mismo respecto el derecho a la extinción del contrato de trabajo, que se le facilitará para que, en su caso, y de cumplir con los requisitos generales, pueda acceder con rapidez a las prestaciones por desempleo.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Derecho a la extinción del contrato de trabajo
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección general y comité ético
INDICADORES	Casos comunicados y medias adoptadas en estos casos
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Gestión de extinción del contrato de trabajo

Plan de igualdad - SERGESA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La empresa se compromete a tramitar de forma ágil y preferente las medidas de protección frente a estas víctimas de violencia de género en aras de facilitar una tutela y protección íntegra de las víctimas.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Tramitación ágil y preferente las medidas de protección frente a estas víctimas de violencia de género
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección general y comité ético
INDICADORES	Casos comunicados y medias adoptadas en estos casos
RECURSOS	Personal de RRHH
MEDIOS	Gestión de las medidas de protección frente a estas víctimas de violencia de género

Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

Objetivo 12.- Promover el uso no sexista del lenguaje, así como no fomentar una imagen estereotipada de la mujer en sus programaciones y comunicaciones para con la ciudadanía.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se divulgará y difundirá el Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la empresa para el pleno conocimiento de su personal.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Divulgar y difundir el Plan de Igualdad
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Medios de difusión empleados y muestra
RECURSOS	Medios de difusión y comunicación internos
MEDIOS	Medios de difusión y comunicación internos

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	En todas las comunicaciones internas y externas, la empresa se compromete a fomentar el uso no sexista del lenguaje utilizando un lenguaje inclusivo y no estereotipado.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Uso no sexista del lenguaje utilizando
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Muestra de uso de lenguaje en comunicaciones
RECURSOS	Medios de difusión y comunicación internos
MEDIOS	Medios de difusión y comunicación internos

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se comprobará que el lenguaje que utiliza la empresa a nivel interno no incluye lenguaje no sexista o que promueva estereotipos de género.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Uso no sexista del lenguaje utilizando
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Muestra de uso de lenguaje en comunicaciones
RECURSOS	Medios de difusión y comunicación internos
MEDIOS	Medios de difusión y comunicación internos

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se revisarán posibles desviaciones en cuanto a la utilización de lenguaje que no incluya el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Uso no sexista del lenguaje utilizando
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Muestra de uso de lenguaje en comunicaciones
RECURSOS	Medios de difusión y comunicación internos
MEDIOS	Medios de difusión y comunicación internos

7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas de Implantación y de Seguimiento y

Plan de igualdad - SERGESA

Evaluación, la empresa SERGESA se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Designación del Responsable/Comisión de control y seguimiento de Igualdad
- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Además, se compromete a aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de la persona designada como Responsable de igualdad de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de trabajo de los miembros de la Comisión de Control y Seguimiento/Responsable de Igualdad serán remuneradas y se contabilizarán dentro del tiempo de trabajo.

La dirección de la empresa SERGESA será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la persona Responsable de Igualdad/ o Comisión de control y seguimiento de Plan de igualdad.

8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS

Acción	Responsable	Fecha
Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo.	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato y permanente
Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato y permanente
Ampliación del protocolo de entrevista de personal con preguntas y cuestiones que estén prohibidas y no deban realizar y con preguntas que se deben realizar basadas en formación y experiencia y no en preguntas personales y no profesionales	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato y permanente
Los procesos selectivos no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social de la mujer, es decir, su perpetuación en determinados roles u ocupaciones laborales.	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato y permanente
La Empresa ofrecerá las vacantes a tiempo completo (o de mayor jornada) que sea necesario cubrir, prioritariamente a aquellas personas que ya trabajen en la empresa contratadas a tiempo parcial, por orden de antigüedad.	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato y permanente
La empresa pondrá las medidas necesarias para aminorar la contratación parcial. Considerando jornada parcial la que sea	Dirección de Recursos	Inmediato y

inferior a un 90% de la jornada	Humanos / Dirección del centro	permanente	
La empresa elaborará y pondrá a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación, anualmente, así como de la RLPT, un informe sobre la contratación en la empresa, con la temporalidad (distinguiendo la interinidad o sustituciones) y la parcialidad.	Comisión de control y seguimiento	Inmediato y permanente	y
La formación en igualdad, se irá integrando en el plan de formación de la empresa como cualquier otra formación transversal	Responsable de formación	Inmediato y permanente	y
La formación en igualdad, con todas sus materias, se valorará en los currículos de las personas candidatas, tanto para la selección como para la promoción	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato y permanente	y
Sensibilización: Campaña de difusión anual en torno al 8 de marzo y 25 de noviembre	Agente de igualdad	Inmediato y permanente	y
La empresa formará a las personas con cargos de responsabilidad en dirección, a quienes tengan personas a cargo o a quienes estén al frente de procesos importantes (promoción, selección, comunicación...) en igualdad, en un nivel medio, durante toda la vigencia del plan	Personal responsable de formación	Inmediato y permanente	y
Establecimiento de un modelo de publicitación de todas las plazas vacantes, el cual asegure que toda la plantilla tenga acceso prioritario (por delante del personal externo) a la información y a la opción de candidatura.	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato y permanente	y

Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato permanente	y
Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario...)	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato permanente	y
Registro en cada convocatoria de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato permanente	y
Para cubrir puestos de responsabilidad se establece una acción positiva según la cual, en igualdad de capacidad e idoneidad, se escogerá a una mujer para el puesto	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato permanente	y
Se establece una medida de acción positiva, según la cual, en aquellos puestos de trabajo donde la mujeres están infrarrepresentadas se dará preferencia, en igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad, a la contratación de personal femenino para la cobertura de vacantes. Para considerar la infrarrepresentación , teniendo en cuenta la gran feminización de la plantilla, se tendrá en cuenta el índice de distribución global y el índice de concentración. (otra posibilidad de tener en cuenta la infrarrepresentación puede ser, entre el 40 y el 60%, tener en cuenta la mayor, el 60%)	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato permanente	y
Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente, poniéndolo a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación y de la representación legal	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del	Inmediato permanente	y

de la plantilla	centro		
La auditoría salarial tendrá una vigencia de dos años, por tanto en la evaluación intermedia se realizará una nueva auditoría	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato y permanente	y
La empresa garantizará el disfrute acumulado en días completos del permiso por lactancia, 1 hora por jornada, en el caso de que la persona trabajadora lo prefiera. Así mismo, las personas trabajadoras tendrán la opción de ejercer este derecho reduciendo su jornada en una hora diaria, al final o al principio de la jornada	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato y permanente	y
Elaboración y difusión de un protocolo de cambio de centro que incluya criterios de asignación en caso de que dos personas soliciten un mismo destino	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato y permanente	y
La otra persona progenitora tendrá un permiso retribuido por el tiempo necesario para el acompañamiento a exámenes prenatales, así como para las clases para la preparación al parto, siempre que dichas situaciones no se puedan programar en un horario diferente al horario laboral	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato y permanente	y
Se sensibilizará y fomentará desde la dirección de la empresa la conciliación del personal de la empresa desde la corresponsabilidad.	Responsable de formación y comunicación interna	Inmediato y permanente	y
Se desarrollarán programas de sensibilización e información dirigidas a todo el personal, en materia de conciliación y canalizadas a través de formación, seminarios, jornadas, etc., con la finalidad de mantener a la plantilla informada con	Personal de formación y comunicación interna	Inmediato y permanente	y

respecto al programa de conciliación y permisos establecidos en la empresa.			
Conviene recordar que sin perjuicio de las mejoras que se pudiesen pactar en convenio, las personas trabajadoras por mandato legal disponen de permisos, licencias, excedencias y reducciones de jornada en aras de fomentar la conciliación desde la corresponsabilidad.	Personal de formación y comunicación interna	Inmediato y permanente	y
Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.	Personal de PRL y medios de prevención externos	Inmediato y permanente	y
Se analizarán desde la perspectiva de género la totalidad de riesgos de salud: seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos musculo-esqueléticos y riesgos psicosociales con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta a todas las necesidades de los trabajadores en la empresa, teniendo en cuenta que en la misma coexisten hombres y mujeres.	Personal de PRL y medios de prevención externos	Inmediato y permanente	y
La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.	Personal de PRL y medios de prevención externos	Inmediato y permanente	y
La empresa adoptará las medidas legales de adaptación de puesto, cambio de puesto y suspensión del contrato de trabajo en los términos que fija el art. 26 Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales cuando los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de sus	Personal de PRL y medios de prevención externos	Inmediato y permanente	y

trabajadoras.			
A los efectos anteriores, la empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos en este sentido.	Personal de PRL y medios de prevención externos	Inmediato y permanente	y
Formar al personal de dirección, mandos intermedios y a los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Responsable de formación y difusión	Inmediato y permanente	y
Se implantará el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.	Responsable de sistema y comité ético	Inmediato y permanente	y
La empresa informará a toda la plantilla de la existencia de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato y permanente	y
Teniendo en cuenta que el protocolo por acoso aplicable en la empresa va dirigido eficaz tanto al acoso por razón de sexo como al acoso sexual, el acoso que pueda denunciarse se estudiará siempre desde la perspectiva de género.	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato y permanente	y
Elaborar un protocolo para la gestión de los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género en la empresa, donde se recogerán los derechos laborales y de seguridad social reconocidos en la ley, Plan de Igualdad o convenios a las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual y asegurar su difusión a la plantilla a través de su publicación en los medios que tenga establecidos la empresa	Dirección de Recursos Humanos / Dirección del centro	Inmediato y permanente	y

<p>La empresa reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho a la reducción de la jornada laboral, con una reducción del salario en la misma proporción. Se podrá suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.</p>	<p>Dirección general y comité ético</p>	<p>Inmediato y permanente</p>
<p>Se estudiará el derecho preferente al cambio de centro de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente, durante los primeros 6 meses.</p>	<p>Dirección general y comité ético</p>	<p>Inmediato y permanente</p>
<p>Se facilitará, en su caso, el ejercicio por parte de la víctima de violencia de género del derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.</p>	<p>Dirección general y comité ético</p>	<p>Inmediato y permanente</p>
<p>Y lo mismo respecto el derecho a la extinción del contrato de trabajo, que se le facilitará para que, en su caso, y de cumplir con los requisitos generales, pueda acceder con rapidez a las prestaciones por desempleo.</p>	<p>Dirección general y comité ético</p>	<p>Inmediato y permanente</p>
<p>La empresa se compromete a tramitar de forma ágil y preferente las medidas de protección frente a estas víctimas de violencia de género en aras de facilitar una tutela y protección íntegra de las víctimas.</p>	<p>Dirección general y comité ético</p>	<p>Inmediato y permanente</p>
<p>Se divulgará y difundirá el Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la empresa para el pleno conocimiento de su personal.</p>	<p>Comisión de control y seguimiento</p>	<p>Inmediato y permanente</p>
<p>En todas las comunicaciones internas y externas, la empresa se compromete a fomentar el uso no sexista del lenguaje utilizando un lenguaje inclusivo y no estereotipado.</p>	<p>Comisión de control y seguimiento</p>	<p>Inmediato y permanente</p>

Se comprobará que el lenguaje que utiliza la empresa a nivel interno no incluye lenguaje no sexista o que promueva estereotipos de género.	Comisión de control y seguimiento	Inmediato y permanente
Se revisarán posibles desviaciones en cuanto a la utilización de lenguaje que no incluya el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Comisión de control y seguimiento	Inmediato y permanente

9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD

Tal y como establece el artículo 46.1 segundo párrafo LOI “los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este 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.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación. Es decir, el objetivo del seguimiento y la evaluación consiste en conocer los efectos producidos en las diferentes áreas de intervención, tanto el impacto de cada acción como los resultados producidos, evaluando si se alcanzaron los objetivos establecidos.

Para el seguimiento, se deberán elaborar informes semestrales que respondan a cómo se está llevando a cabo la puesta en marcha de las diferentes acciones.

El seguimiento se llevará a cabo por la Comisión u Órgano concreto de vigilancia y seguimiento, que se crea con la finalidad de interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

10.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO

La composición de la comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es paritaria y está compuesta por representantes de las personas trabajadoras y personas representantes de

Plan de igualdad - SERGESA

la empresa.

Integrantes:

En representación de la empresa:

Nombre y Apellidos	Correo
--------------------	--------

En representación de las personas trabajadoras:

Nombre y Apellidos	Correo
--------------------	--------

Otros colectivos:

Nombre y Apellidos	Correo	Otros
--------------------	--------	-------

El objetivo general de la Comisión de Control y Seguimiento consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe semestral o anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.

Para el cumplimiento de estas funciones que le son propias a la empresa se compromete a facilitar la Comisión de Seguimiento y Evaluación, los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras, con liberación.

11.- REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c) 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 las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d) 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 revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en

la medida necesaria.

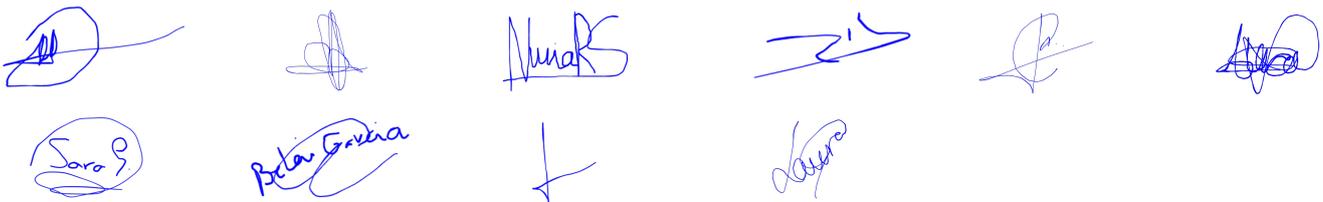
El procedimiento de revisión pactado ha sido el siguiente:

12.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS

Para cualquier modificación será necesario el acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución extrajudicial de conflictos, PREVIA INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CC CORRESPONDIENTE. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

13.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de publicitación y difusión del Plan de igualdad entre sus empleados y empleadas.



A collection of handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains six signatures, and the bottom row contains five signatures. Some signatures are stylized, while others are more legible, such as 'Sara', 'Pilar García', and 'Nuria'.