



II PLAN DE IGUALDAD

2023- 2027



Plan de Igualdad

CCOO **hábitat**

Fecha de Revisión 27/01/2023

COMPROMISO DE LA EMPRESA

En SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con la realidad social y las demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa.

En consecuencia SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio de nuestra Política de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece **la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y, siguiendo para ello, las directrices que marca la legislación en la materia, el **RD 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** y el **RD 901/2020 de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y, por tanto, con sujeción a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección, pasando por la política salarial, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga el establecimiento de propuestas que puedan mejorar, en su caso, la situación presente, estableciéndose los necesarios sistemas de seguimiento.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, en el proceso de negociación, tal y como establece la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.

Para la elaboración de dicho Plan se ha constituido con **fecha 31 de Mayo de 2022** la **Comisión de Negociación**, en la que, junto con la representación social, se llevará a cabo la negociación del diagnóstico y el diseño del Plan de Igualdad para, a partir de ahí y en consonancia con lo establecido en la ley, poder implementar las medidas pactadas.

Con este Plan de Igualdad, SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. muestra una vez más su compromiso, haciendo que nuestras acciones y nuestras relaciones con la sociedad estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea efectiva.



ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El presente Plan de Igualdad se estructura del siguiente modo:

- **Introducción.**
- **Características** del Plan Igualdad.
- **Ámbito** de aplicación.
- **Determinación de las partes.**
- **Vigencia** del Plan de Igualdad.
- **Comunicación** del Plan.
- **Informe del diagnóstico de situación** en la empresa.
- **Resultados de la auditoria Retributiva. Sistema analítico de valoración de puestos.**
- **Objetivos** del Plan de Igualdad de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A.
- **Medidas del Plan de Igualdad, plazo de ejecución, indicadores de seguimiento, medios y recursos.**
- II Plan de Igualdad de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A.
 - a) **Proceso de selección y contratación.**
 - b) **Formación.**
 - c) **Promoción profesional.**
 - d) **Clasificación profesional.**
 - e) **Condiciones de trabajo: Salud y Bienestar Laboral.**
 - 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) **Condiciones de trabajo: Salud y Bienestar Laboral.**
 - k) **Comunicación.**
 - l) **Protección de las trabajadoras en situación de violencia de género en el ámbito Laboral.**
- **Plazos** de ejecución de las medidas, **indicadores** de seguimiento, medios y **recursos** para su ejecución y prioridad.
- Sistema de **Seguimiento** y **Evaluación.**
- Composición y funcionamiento de la **Comisión de Seguimiento** del Plan de Igualdad de

SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. y Procedimiento de **modificación y resolución de discrepancias** sobre la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

- **Anexo I** Protocolo de actuación en caso de Acoso sexual y/o por Razón de sexo.
- **Anexo II** Marco normativo de referencia.
- **Anexo III** Glosario de términos.

INTRODUCCIÓN

El presente **II Plan de Igualdad de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A.**, se elabora, con el compromiso de promover la igualdad de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres y a la no discriminación en la empresa.

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en la normativa y textos internacionales, europeos y estatales. Así, la Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del **Tratado de Amsterdam, de 1 de mayo de 1997 cuando establece que “la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”**, objetivo transversal que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los Estados miembros.

Por lo que respecta a la legislación nacional, **nuestra Constitución de 1978 proclama en su artículo 14**, el derecho a la igualdad de todos los españoles y a la no discriminación por razón de sexo, disponiendo, asimismo, en su artículo 9.2, la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Ahondando en estos derechos, el pleno reconocimiento de la igualdad ante la Ley se completó con la aprobación de **la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**, que tuvo y tiene como pretensión el hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social incluyendo, por supuesto, el laboral, área en la que como empresa nos corresponde incidir, procurando remover los obstáculos que impiden conseguirla.

La LOIEMH a través de su artículo 45.1, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

El presente Plan de Igualdad, por tanto, tiene como finalidad principal dar cumplimiento a dichas leyes potenciando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral.

Con estos objetivos generales como punto de destino fijado por la Compañía, se ha trabajado con la comisión sindical con el objeto de garantizar su participación en la materia, al suponer ésta una prioridad para la empresa y considerarla como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los RRHH de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A..

Para la elaboración del Plan se ha realizado un detallado **diagnóstico de la situación** y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de eventuales discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas, que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

Así, el presente Plan recoge un conjunto ordenado de medidas de igualdad y de acciones positivas (presente, pasadas y futuras) que pretende servir de motor al principio

de igualdad de la compañía, todo ello sin dejar de considerar ni perder de vista las especiales características de la empresa claramente marcadas por la historia del sector de actividad donde se encuentra.

Este Plan es el resultado de la negociación realizada entre la Comisión Sindical, integrada por los sindicatos más representativos del sector de actividad y los/las representantes de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con la misma, y, la Empresa, constituidos en Comisión negociadora.

SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A.

La actividad que desarrolla principalmente SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. consiste en la gestión de servicios integrales de limpieza y mantenimiento, servicios educativos, servicios sociales, de logística y servicios auxiliares. Algunas de sus actividades han estado históricamente representadas mayoritariamente por el género femenino. Consecuencia de este hecho histórico es, desde hace pocos años, que los hombres se han ido incorporando a este sector, aunque de forma gradual y minoritaria. Es por ello, que este dato no puede obviarse a la hora de extraer conclusiones sobre las cifras recogidas en el diagnóstico de la empresa.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está **diseñado para el conjunto de la plantilla**, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta **la transversalidad de género** como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del **diálogo y cooperación entre las partes** (dirección de la empresa, parte social).
- Es **preventivo**, pretende eliminar cualquier posibilidad de discriminación

futura por razón de sexo.

- Tiene **coherencia interna**, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un **compromiso de la empresa**, en línea con la obligación legal, que garantiza los RRHH y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **Establece objetivos y medidas** encaminadas a la consecución de la Igualdad dentro de la Compañía.



DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El II Plan de Igualdad de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A., es producto de un diagnóstico que recoge las contribuciones del trabajo propositivo y analítico de las partes que forman la Comisión de Negociación del **II Plan de Igualdad de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A., constituida el 31 de mayo de 2022.**

La composición de dicha comisión se realizó de acuerdo a lo establecido en **el artículo 5, del RD 901/2020**, tal y como consta en el acta de constitución de la misma.

Al contar con centros sin representación y centros con representación la composición de la misma por la parte social es mixta estando integrada por los sindicatos más representativos del sector de actividad y representantes de las personas trabajadoras.

Las personas que firman el presente plan son las siguientes:

De una parte, **en representación de la empresa SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A.:**

- D. VICENTE ORTEGA REY Representante Legal SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A.
- Dña. LETICIA SAN JOSE BARRIGA RESPONSABLE Dpto. Recursos Humanos.
- Dña. MARISOL QUINTANA FERNÁNDEZ Técnica de RRhh e Igualdad.
- Dña. CLARA SÁNCHEZ HERNÁNDEZ. Técnica de Igualdad.
- D. PEDRO MUÑOZ HURTADO. Técnico de Igualdad
- Dña. JENNIFER GONZÁLEZ MARTÍN. Técnica en RRL
- D. ÍÑIGO CAMILLERI TERRE. Responsable de Selección, Desarrollo y Políticas de Igualdad.

De otra parte,

En representación de las personas trabajadoras, representando a **centros con Representación Legal de las personas trabajadoras:**

- D. ANTONIO ESTRADA GONZÁLEZ. Delegado de Personal por CCOO Hábitat
- Dña. Mª PORTAL LOZA MÉNDEZ, Delegada de personal por CCOO Hábitat.

Y, en representación de la plantilla **sin Representación Legal de las personas trabajadoras:**

En representación de la **Federación de CCOO del Hábitat:**

- Dña. RAQUEL HIJOSA CARRACEDO. Adjunta a la Secretaría de mujeres. CCOO del Hábitat.
- Dña. ELENA VÁZQUEZ NUÑEZ. Secretaría de Mujeres de CCOO del Hábitat.

Tal y como consta en el acta de Constitución de la Comisión Negociadora, con fecha **31 de mayo de 2022**, conforman una **comisión mixta**, según el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 23 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, acuerdan la firma del II Plan de Igualdad de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A.

Las personas ausentes de la reunión ceden su representación al resto de los miembros representantes de su sindicato.

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal y territorial

El presente Plan extiende su aplicación y vincula a **nivel nacional**, a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. tenga o pueda tener en un futuro en España, independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral con SENIOR SERVICIOS INTEGRALES, S.A. Su ámbito territorial es el Estatal.

Ámbito temporal. Vigencia del Plan de Igualdad

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. tiene vocación de futuro y es de permanencia en el tiempo.

El presente Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de 4 años**, a contar desde su firma, entrando **en vigor con la firma el día 31 de enero 2023 hasta el día 30 de enero de 2027**.

Comunicación del Plan de Igualdad

Se realizará la **difusión interna** para el conocimiento de la plantilla sobre el contenido de este Plan de Igualdad mediante los medios internos implantados por la compañía.



INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A., EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA PLANTILLA

El diagnóstico de situación tiene por objetivo analizar la situación de la empresa SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A., en materias de igualdad entre mujeres y hombres, conforme a lo establecido en la **LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, el **RD 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 y el **RD 901/2020** de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El documento es fruto de la negociación y del trabajo conjunto en el seno de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A., constituida conforme a lo establecido en el **artículo 5.3 del RD 901/2020**.

Con este objetivo, el diagnóstico se ha realizado sobre 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.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género.

Con este **diagnóstico del año 2021** se pretende identificar y estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El diagnóstico de igualdad se realizó en el marco de la comisión de negociación, con el fin de proceder a la elaboración del II Plan de Igualdad de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. Los datos correspondientes a la plantilla y su organización se han extraído de la aplicación de personal utilizada hasta el momento actual. Los datos son la foto de la plantilla a fecha de 31 de diciembre de 2021.

SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A es una empresa fundada en 2016 dedicada a de servicios integrales de limpieza y mantenimiento de todo tipo de industrias, edificios e infraestructuras como son centros educativos, hospitales, industria y comercio, centro de ocio y grandes superficies principalmente; también Logística integral y Servicios auxiliares de producción y servicios sociosanitarios, todo ello en en el noroeste de España.

Las áreas analizadas serían las siguientes:

1. Selección y Contratación

Se analiza todo el proceso de selección y sistema de reclutamiento de las candidaturas, la igualdad es un objetivo del reclutamiento y la selección. No se aprecia discriminación por razón de género en los procesos de selección.

A lo largo de año 2021 se han producido 7.280 altas, de las cuales el 83,46% (6076) fueron mujeres las contratadas y el 16,54% hombres. Por lo tanto, concluimos que es una plantilla altamente feminizada.

- ✓ En la ACTIVIDAD DE LIMPIEZA, se contrataron 792 mujeres en el año 2021 que supuso el 58,54% del total y con una tipología temporal en el 95,34% de las contrataciones y un 73% con jornada completa. La categoría de conductor/a también las contrataciones continúan la masculinización de este puesto en todos los sectores.
- ✓ ACTIVIDAD SERVICIOS SOCIALES La contratación en 2021 se concentra en el 95,36% en las mujeres. En el rango de 30 a 39 horas/semanales (48,57%) es donde se aglutina el mayor porcentaje de contrataciones. La categoría de auxiliar está totalmente feminizada ya que el 99,40% de las altas son mujeres.
- ✓ ACTIVIDAD DE LOGÍSTICA el 100% de las altas producidas durante 2021 fueron con contratación temporal y en el 91,48% de los casos eran hombres. Además del total de las mujeres contratadas, en torno al 49% con jornada completa, y, del total de hombres contratados, el 50,75% a jornada completa. Las contrataciones se realizan en su mayoría en la categoría de especialista, contratando en esta más hombres que mujeres, por tanto continúa siendo una categoría masculinizada.
- ✓ ACTIVIDAD DE SERVICIOS AUXILIARES, el 66,67% de las contrataciones fueron mujeres. Prácticamente el 100 % de toda la contratación realizada -mujeres y hombres- es temporal. La plantilla en general disfruta de jornadas de más de 30 horas casi la totalidad y además son las mujeres las que se concentran más en las jornadas completas el 50% respecto al 25% de los hombres.
- ✓ Para CABECERAS, las contrataciones el casi 91% son mujeres, por tanto, mantenemos la tendencia de una plantilla altamente feminizada. El 63,64%

de la plantilla fueron contratados bajo la modalidad indefinida, frente a un 36.36% de contratación temporal. Las contrataciones se realizan en un porcentaje alto en plantilla joven entre 30 y 44 años (63,64%).

2. Formación

Durante el año 2021 se han realizado un total de 1.228 formaciones con un total de 13.668 horas formativas, con una distribución de 875 mujeres y 353 hombres, por tanto, concluimos que en términos generales la formación está feminizada. Podemos concluir que la mayoría de las formaciones se han impartido en materia de servicios sociales (43.16%) y en segundo lugar en PRL con un 39.58%.

Si analizamos los datos, en el total mujeres, el 58.17% se formó en servicios sociales y el 78.75% del total de hombres en prevención de riesgos laborales.

- ✓ Casi el 50.67% de los hombres y el 49.33% de las mujeres han recibido formación dentro de la jornada laboral. Sin embargo, fuera del horario laboral las diferencias son significativas puesto que la concentración de mujeres formadas es del 72.47% respecto a los hombres el 27.53%.
- ✓ Durante el año 2021 podemos comprobar que las modalidades más habituales a la hora de impartir formación son presencial en un 60.18% y en un 25.90% a Distancia.
- ✓ El 52.11% de concentración de mujeres, realizaron las formaciones en la modalidad de presencial y en el caso de los hombres es el 80.17%.
- ✓ El 22,15% de la formación se impartió a los auxiliares de ayuda a domicilio y en segundo lugar Gerocultores/as en un 17,02%.

3. Clasificación profesional

En SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A para el análisis de la clasificación profesional global de la plantilla, nos basamos en los distintos sistemas de clasificación profesional establecidos en los convenios colectivos que se aplican en SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S. A. según las actividades desarrolladas. La mayor masa de trabajadores/as se encuentra en la actividad de servicios sociales (52.78%), servicios educativos (26.47%) y servicios de Limpieza (13.61%) sobre el total de la empresa, seguido en Logística (5.38%), Otros servicios auxiliares (1.02%) y un 0.71% de personal no subrogable, cabeceras. Si analizamos la distribución de la Plantilla total de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. de manera general, comprobamos que el Convenio de Ayuda a Domicilio de Castilla y León (26.89%) y Servicios Educación Extraescolares Castilla-León (26.60%) y Convenio nacional de servicios de atención a personas dependientes el 20,44%.

En la ACTIVIDAD SERVICIOS EDUCATIVOS se gestionaba el servicio de madrugadores con una tasa superior de mujeres que de hombres, actividad que en 2022 se ha dejado de gestionar.

En la ACTIVIDAD DE LIMPIEZA la categoría Limpiador/a supone el 49,33% de la plantilla y el 22,74% son especialistas.

En la ACTIVIDAD SERVICIOS SOCIALES se centra en dar servicios en Centros de Día y Residencias y Centros de menores y Servicios de Atención a domicilio.

- ✓ La categoría Auxiliar es la que concentra mayor porcentaje de plantilla (49.70%) en términos generales y con una concentración de mujeres significativamente más elevada es una categoría altamente feminizada, Auxiliar de ayuda a domicilio supone el 14.86% del total y Gerocultor/a el 11.98% por este orden. Categorías como conductor-a, mozo/a de almacén y puestos de mantenimiento están masculinizados,

En la ACTIVIDAD DE LOGÍSTICA se desarrollan principalmente en fábricas y plantas especializadas con una plantilla en 2021 de 205 personas. Con una concentración del 94.15% de hombres supone una plantilla altamente masculinizada.

- ✓ La mayor parte de la plantilla se encuentra acumulada en el puesto de Especialista (54.63%) y en segundo lugar Mozo-a Especializado-a (18.54%).

ACTIVIDAD DE SERVICIOS AUXILIARES se cuenta con una plantilla en 2021 de 40 personas, También es una plantilla altamente masculinizada con una concentración de hombres del 77.50%. En el rango de 30 a 60 años casi el 90% de la plantilla, con una concentración similar en hombres y mujeres.

Definimos PERSONAL DE CABECERAS aquella parte de la plantilla que soporta el negocio y de carácter no subrogable.

El total de esta plantilla es de 27 personas y su distribución es un 70.37% de mujeres respecto al 29.63% de hombres. Por tanto, está feminizada la plantilla. La edad media se encuentra entre 30 y 44 años (62.96%).

- ✓ El 48.15% de la plantilla ocupa el puesto de Técnico-a Superior, el 18.52% Técnico-a Medio/ Titulado-a Medio, y, el 11.11% auxiliar administrativo-a.

4. Condiciones de Trabajo

La **plantilla media en Senior durante el año natural 2021 es de 3812 empleados/as , siendo el año anterior 2020 de 2633 empleados/as**, lo que supone un incremento en un año del 30,52% de la plantilla.

Englobamos de cara a su estudio interno los servicios prestados por la compañía en 5 actividades principales y un bloque de personal que pertenece a la estructura de la empresa y denominado a partir de ahora personal no subrogable.

ACTIVIDADES	HOMBRES			MUJERES			Total	Total	Total
	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V	Nº	%H	%V
SERVICIOS SOCIALES	78	3,88%	10,94%	1934	96,12%	62,41%	2012	100,00%	52,78%
SERVICIOS EDUCATIVOS	86	8,52%	12,06%	923	91,48%	29,78%	1009	100,00%	26,47%
LIMPIEZA	317	61,08%	44,46%	202	38,92%	6,52%	519	100,00%	13,61%
LOGISTICA	193	94,15%	27,07%	12	5,85%	0,39%	205	100,00%	5,38%
SERVICIOS AUXILIARES	31	79,49%	4,35%	8	20,51%	0,26%	39	100,00%	1,02%
CABECERAS	8	29,63%	1,12%	19	70,37%	0,61%	27	100,00%	0,71%
MANTENIMIENTO		0,00%	0,00%	1	100,00%	0,03%	1	100,00%	0,03%
Total general	713	18,70%	100,00%	3099	81,30%	100,00%	3812	100,00%	100,00%

SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. a nivel general, una presencia de mujeres del 81,30%, por tanto, existe una alta feminización de la plantilla. La media de edad de la plantilla de SENIOR es de 47 años, se encuentra en un 47.30% comprendida en una edad entre los 45 y 60 años, siendo el rango mayoritario tanto para hombres como para mujeres. Las mujeres se concentran más en los rangos de más edad de 45 a más de 60 años y los hombres se concentran más en las edades comprendidas entre los 30 y 60 años.

En torno al 71% de la plantilla tiene contrato indefinido, casi el 9% son contrataciones fijas discontinuas.

- ✓ El 24.92% del total trabaja a jornada completa.
- ✓ La media de antigüedad en SENIOR SERVICIOS INTEGRALES es de 8 años.
- ✓ El 55,38% de la plantilla ha desarrollado su actividad en la compañía hace menos de 5 años. Las mujeres sufren mayor concentración en este rango con una menor antigüedad.

En la ACTIVIDAD SERVICIOS EDUCATIVOS la contratación indefinida supone tan solo el 45,13%, además la concentración de hombre en la contratación indefinida es más elevada que en las mujeres en casi 6 puntos porcentuales. En esta actividad la situación de pandemia impacta notablemente en la rotación.

Además, la mayoría se han producido mediante contratos a jornada inferior a 10 horas semanales (95.68%). El servicio de madrugadores englobado en esta actividad con una tasa superior en mujeres que en hombres, en 2022 ha dejado de gestionarse y por tanto no se podrán realizar seguimientos de los mismos.

En la ACTIVIDAD DE LIMPIEZA tenemos una plantilla masculinizada con un 61,08% de hombres, se debe fundamentalmente a los servicios de limpieza industrial, la edad

media en la plantilla para esta actividad es de 45 años y casi un 20% tienen más de 60 años.

- ✓ La contratación indefinida es más elevada que la media general, situada en el 76,30%, 10 puntos porcentuales los hombres respecto a las mujeres.
- ✓ El 73% se encuentran trabajando a jornada completa, siendo la mayor concentración tanto de hombres como mujeres en la jornada completa (Los hombres 75% y mujeres 70%).
- ✓ El 32% de la plantilla tiene una antigüedad muy elevada situada por encima de los 21 años, sin embargo, en las antigüedades inferiores a 5 años se encuentra la mayor concentración de mujeres (44,55%).
- ✓ Esta actividad en concreto la especialidad en Industria y comercios engloba el 98,46% del total de la actividad y en esta especialidad tenemos al 61,64% de los hombres, de ahí la alta tasa de hombres en la actividad de limpieza.

La mayor tasa de temporalidad y jornadas inferiores a la completa recae en las mujeres en esta actividad y segregación vertical y horizontal en esta actividad.

En la ACTIVIDAD SERVICIOS SOCIALES se centra en dar servicios en Centros de Día, Residencias y Centros de menores y Servicios de Atención a domicilio. Edad promedio es de 49 años, las mujeres que forman parte de la plantilla en esta actividad son más mayores que los hombres, en línea con la tendencia del sector.

- ✓ La concentración de hombres y mujeres en la contratación indefinida está equilibrada, hombres (62.82%) y mujeres (63.39%).
- ✓ En cuanto al tipo de jornada, el porcentaje medio de la jornada de trabajo se sitúa en el 77.11% de la jornada que supone una media de más de 30 horas semanales.

En la ACTIVIDAD DE LOGÍSTICA se desarrollan principalmente en fábricas y plantas especializadas con una plantilla en 2021 de 205 personas. Con una concentración del 94.15% de hombres supone una plantilla altamente masculinizada.

La edad media general de la plantilla de Senior Logística es de 42.5 años, en el caso de los hombres está en 43 años y en caso de las mujeres se sitúa en 37 años. La mayor concentración de hombres se sitúa en el rango de 45 a 60 años (58.03%) y más de 60 años (4.15%), y, las mujeres son más jóvenes situándose en el rango de 30 a 44 años (58.33%) y menos de 29 años el 16.67%.

- ✓ El 71.71% de la plantilla tiene un contrato indefinido, siendo un porcentaje mucho mayor de hombres respecto a las mujeres, con una concentración del 83,33% de contratación temporal.
- ✓ El porcentaje de jornada completa es casi la totalidad de la plantilla (97.09%), Respecto a las mujeres el 75% de ellas se encuentran a jornada completa.

- ✓ La media de antigüedad se encuentra en menos de 5 años, específicamente el 57.07%:

ACTIVIDAD DE SERVICIOS AUXILIARES se cuenta con una plantilla en 2021 de 40 personas. También es una plantilla altamente masculinizada con una concentración de hombres del 77.50% en el rango de 30 a 60 años casi el 90% de la plantilla, con una concentración similar en hombres y mujeres.

- ✓ La contratación es indefinida supone el 66.67% de la plantilla, aunque son las mujeres las que soportan mucha mayor temporalidad (33.33%) respecto a los hombres (3.23%).
- ✓ El 75% se encuentra efectuando una jornada completa, sin embargo, la concentración de hombres a jornada completa es muy superior a la de las mujeres en casi 25 puntos porcentuales (80.65% H- 55.56% M).
- ✓ La antigüedad media se sitúa entre 5 y 10 años (52.50%) y no existen antigüedades superiores a los 15 años.

Definimos PERSONAL DE CABECERAS aquella parte de la plantilla que soporta el negocio y de carácter no subrogable.

El total de esta plantilla es de 27 personas y su distribución es un 70.37% de mujeres respecto al 29.63% de hombres. Por tanto, está feminizada la plantilla. La edad media se encuentra entre 30 y 44 años (62.96%).

- ✓ El 88.89% de la plantilla tiene un contrato indefinido, en los hombres en el 100%, sin embargo, el 15.79% de las mujeres soporta una contratación temporal.
- ✓ En cuanto al tipo de jornada, el 92.59% de la plantilla está contratada a jornada completa. En el caso de los hombres en el 100% de las jornadas son a tiempo completo y en el caso de las mujeres en un 89.47%.
- ✓ El 66.67% de la plantilla tiene una antigüedad inferior a los 5 años.

5. Promoción profesional

Actualmente no existe procedimiento interno de promoción en SENIOR SERVICIOS INTEGRALES por el que se fije los criterios a seguir. La parte empresarial manifiesta que son los diferentes convenios de aplicación, en su caso, los que establecen los procedimientos de promoción. Los datos aportados son cambios de categoría sin que esto implique en todos los casos que se den las condiciones necesarias para considerarlo una promoción.

Evolución de las promociones en Senior a lo largo de los años 2020 y 2021,

- ✓ En el año 2020 se producen 6 promociones a puestos de gerocultor-a, gobernanta y supervisor-a, **siendo todas ellas mujeres.**
- ✓ En el año 2021 se producen 63 promociones, siendo 19 mujeres y 44 hombres. **El mayor número de promociones se produce a oficial 3ª de oficio puesto mayoritariamente compuesto por hombres.**

6. Infrarrepresentación femenina

El índice de feminización en términos generales se sitúa en el 4.35, se trata por tanto de una plantilla altamente feminizada.

El 26.26% de la plantilla desarrolla la categoría de Auxiliar y de este el 99.20% son mujeres, por tanto existe una clara segregación horizontal hacia las mujeres.

Categoría Auxiliar con un índice de 124.13, se encuentra casi totalmente feminizada, teniendo que contemplar este dato, a tener en cuenta en medias que equilibren la categoría.

Auxiliar de ayuda a domicilio y cocinero-a, dos categorías altamente feminizadas. Monitor-a, Gerocultor-a, Monitor-a Responsable, Ayudante, categorías muy feminizadas. Ayudante de cocina, Director/a, Coordinador/a, Supervisor-a, categorías bastante feminizadas. Limpiador-a, Peón especializado/a, ATS/DUE, Responsable de equipos, Titulado/a superior, Fisioterapeuta, Técnico/a medio/a, Oficial Administrativo/a, categorías feminizadas.

7. Salud Laboral

En materia de prevención de riesgos, la evaluación se realiza con perspectiva de género, contando con medidas específicas para aquellas trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o periodo de lactancia.

Las mujeres de la plantilla que se acogieron al permiso de acumulación de lactancia en el año 2021 en SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. si desglosamos por actividad y categoría, aproximadamente el 77% fueron solicitadas en servicios sociales (22 mujeres y 1 hombre) y el 23,33% en servicios Educativos (6 mujeres y 1 hombre).

8. Ejercicio Corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

En un primer análisis observamos que el 70,12% de las licencias son retribuidas. Las mujeres se acogen en mayor porcentaje a las licencias sin retribuir (68,38%) que los hombres (31,62%).

Los/las monitores/as de actividades son los que más solicitan las licencias tanto retribuidas como no retribuidas entorno al 13%; a continuación, los/las especialistas, y personal de limpieza. Las mujeres en la categoría de Monitor-a se concentran más las solicitudes de licencias entorno al 20% y los hombres en la categoría de especialista entorno al 17%.

En términos generales se solicitaron los siguientes permisos/excedencias en el año 2021:

- Excedencias voluntarias; en total 68 (62 M-6 H).
 - Excedencias cuidado hijos-as; en total 15. El 100% mujeres.
 - Excedencias por cuidado de familiar; en total 6 (5 M-1 H).
 - Permisos por nacimiento 71 (24 H-67 M)
- ✓ El 100% de las excedencias por cuidado de hijos-as son solicitadas por mujeres con edades comprendidas entre los 30 y 44 años, con antigüedad en todos los casos inferior a los 5 años y fundamentalmente con categoría de monitor-a, también dos directoras y dos técnicos-as.
 - ✓ Se solicitan 71 permisos por nacimiento. La mayor concentración de las mujeres se produce en el rango de edad de 35 a 39 años (36,96%), y con una antigüedad menor a 5 años en el 82% de las mujeres y categoría de monitor-a (46,81%).
Si que es interesante que se den 24 solicitudes de permiso por nacimiento entre los hombres, el 62% con edades comprendidas entre los 30 y 44 años y antigüedades superior a las mujeres que solicitaron maternidades (antigüedad superior a los 11 años en la empresa). El 33.33% con categoría especialista y a continuación limpiador-a.
 - ✓ Reducción de jornada por cuidado de hijo-as, en el 100% de los casos son mujeres, distribuidas entre el rango de edad de 30 a 54 años y con antigüedades entre 11 y 15 años en el 66% de las solicitudes. 4 con categoría de Auxiliar, 1 director-a y un gerocultor-a.

Por tanto, concluimos en el análisis que los permisos y excedencias para el cuidado de hijos-as continúa recayendo sobre las mujeres asumiendo el rol de cuidadora. Que en porcentajes altos los solicita plantilla con poca antigüedad y con categorías de baja cualificación y/o responsabilidad en su mayoría, habrá que valorar si existen condicionantes para que no sean solicitadas, además de la baja tasa de natalidad en España en el año 2021.

9. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

La empresa cuenta con un Protocolo Interno de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, al alcance de la plantilla.

Durante el 2021 se ha recibido una única denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo que tras ser tramitada concluyó con el resultado de-No acoso. parte social añade la necesidad de negociar dicho protocolo en conjunto con la RLPT y sindicatos representativos

10. Violencia de género

La empresa cuenta con un procedimiento de actuación ante solicitudes de traslado por mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

11. Comunicación, lenguaje e imagen empresarial

Se han realizado campañas de sensibilización en materia de violencia de género, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y campañas con motivo del Día Internacional de la mujer y la niña.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA. SISTEMA ANALÍTICO DE VALORACIÓN DE PUESTOS

El artículo 4 del Real Decreto 902/2020 establece: “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 relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

En SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. disponemos de un sistema de valoración de puestos elaborado de manera integrada y estructurada a partir de la **Herramienta de Sistema de Valoración de Puestos de trabajo del Instituto de la Mujer**. A través de dicha herramienta se nos permite:

- Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo según distintos factores.

- Comparar el valor que aporta cada uno de ellos en la organización.
- Analizar cuántos de los puntos obtenidos por un puesto proceden de factores que la organización considera femeninos, masculinos o neutros.

Este sistema realiza la valoración del puesto, partiendo de la base de que existen unos factores comunes a todos los puestos de trabajo de la organización, que se dan en menor o mayor medida. Estos factores se han identificado según su relación directa con las características del puesto y teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Por tanto, los factores seleccionados son relevantes y discriminantes tal como está establecido en el **RD 902/2020 en el Artículo 4. Punto 4. "Una correcta valoración de puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.** La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género".

La relación de factores para tener en cuenta abarcará aspectos:

1. Conocimientos y Aptitudes
2. Responsabilidad
3. Esfuerzo
4. Condiciones de Trabajo.

El proceso de valoración de puestos debe ser flexible, adaptada al sector de actividad o actividades principales, y capaz de hacer frente a los cambios que se produzcan a nivel organizativo y, por consiguiente, que estén alineados con la misión, visión y valores de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A.

Se ha evaluado cada una de los puestos de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. en el año 2021 de acuerdo a los factores definidos anteriormente, basándose en un conocimiento y una definición precisa de los mismos y teniendo en cuenta no aplicar sesgos de género.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La empresa tiene establecidos diferentes sistemas retributivos de acuerdo con las estructuras salariales fijadas en los convenios colectivos de aplicación. Estos sistemas son los que se han reflejado en la herramienta utilizada para realizar el registro retributivo.

A nivel de registro retributivo, se analizan los los datos que el mismo incorpra según lo siguientes parametros: efectivos y equiparados, promedio y mediana, categorías profesionales y puestos de igual valor, a tenor de la siguiente fórmula para el cálculo de brecha salarial:

Para el cálculo de brecha salarial se entiende como la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada pareja de filas “Hombre – Mujer”, y está calculada como:

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres} - \text{Idem a las Mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres}} \times 100\%$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si es negativo, la interpretación es la contraria.

Como conclusiones finales, se observa que a nivel general no existen brechas salariales superiores al 25% en la plantilla de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES. Si nos detenemos en los grupos profesionales y escalas si debemos señalar que:

- ✓ Inicialmente nos centramos en las comparaciones entre sexos en SALARIOS EFECTIVOS. Tanto en el registro salarial por valoración de puestos de trabajo como por categorías profesionales, cuando las comparaciones han sido realizadas tomando el promedio y la mediana, encontramos a nivel general los siguientes datos:
 - En los importes EFECTIVOS PROMEDIO a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 57%.
 - En los importes EFECTIVOS MEDIANA a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 34%.

Se observan diferencias retributivas superiores al 25% entre hombres y mujeres. Esta desigualdad es facilmente explicable, ya que los cálculos (tanto del salario base, complementos, extrasalariales y total salario) se realizan en base a la jornada efectiva de los diferentes miembros de la plantilla de Senior. Es decir, se comparan entre si diferentes situaciones contractuales y las diferentes jornadas que se han dado a lo largo de todo el año 2021 en la plantilla.

- ✓ Centrándonos en las comparaciones entre sexos pero atendiendo ahora a los SALARIOS EQUIPARADOS, existen diferencias con la condición anterior, tanto en el caso de registro salarial por valoración de puestos como por categorías profesionales.

En estas tablas, se ha realizado una equiparación de quienes no tienen una jornada completa a quienes si, por lo cual todos los salarios se han equiparado al 100% de la

jornada laboral (normalización y anualización de las retribuciones). Encontramos los siguientes datos:

- En los importes EQUIPARADOS PROMEDIO a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 20 %.
- En los importes EQUIPARADOS MEDIANA a nivel general, se observa una brecha entre hombres y mujeres del 16%.
- En el caso del promedio la brecha, sin ser superior al 25%, es mayor que la mediana ya que es un valor más variable que la mediana cuando existen datos extremos.

En el caso de la comparación por categorías profesionales de la empresa, analizados cada uno de los grupos por separado no se observan brechas superiores al 25% y en la comparación de puestos de igual valor en la empresa, analizadas las diferentes escalas, no hay brecha salarial mayor del 25%.

Por tanto, como conclusión final debemos señalar que, tanto a nivel general como por grupos de categorías profesionales como por escalas de puestos de igual valor, no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A.

- ✓ Las diferencias son debidas principalmente a los complementos salariales (Funcionales, de tarea y personales) y diferencias en los salarios base existentes para las distintas categorías.
- ✓ Además, las diferencias en los complementos percibidos se debe, principalmente a la diversidad de responsabilidades que realiza el personal dedicado al sector sociosanitario y residencial como médicos-as, directoras-as de centros, etc.

AUDITORÍA SALARIAL. CONCLUSIONES

A partir del análisis de las diferentes tablas podemos extraer las siguientes conclusiones sobre la situación de la empresa Senior:

Debemos basarnos en el art 28.3. Estatuto de las personas trabajadoras que especifica: "Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores/as, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras".

Señalar la importancia de disponer de un registro con las retribuciones equiparadas para valorar el impacto real que tiene el cálculo de la brecha salarial y observar que en el caso de la empresa Senior no existen dichas diferencias entre hombres y mujeres como consecuencia de diferentes situaciones contractuales.

Por tanto, como conclusión final debemos señalar que, **tanto a nivel general como por grupos de categorías profesionales y escalas de puestos de igual valor, no existen diferencias salariales superiores al 25% en la plantilla que no estén justificadas por razones objetivas ajenas al sexo de las personas trabajadoras. No obstante**, a pesar de no existir brecha en dichos importes, se proponen una serie de medidas de actuación, que se desarrollarán y planificarán en el propio Plan de Igualdad, para reducir las diferencias salariales. En concreto, las medidas que estarían encaminadas a reducir posibles desigualdades retributivas serían:

- Las relacionadas con el acceso al empleo en especial la preferencia en caso de vacante del sexo menos representado.
- Las relacionadas con la mejora de las condiciones laborales de las víctimas de violencia de género.
- Las relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal en concreto aquellas que fomenten la corresponsabilidad.
- Todas las medidas que se recojan y desarrollen en el apartado correspondiente a las Retribuciones.

La auditoría retributiva se ha realizado con los datos salariales del año 2021 (01/01/2021- 31/12/2021) y **tendrá una vigencia de dos años, con fecha de 31 de enero de 2023 a 30 de enero de 2025.**



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

En consonancia con lo establecido en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y Real Decreto Ley 6/2019**, el principal objetivo, del Plan de Igualdad SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, condiciones de trabajo, infrarrepresentación femenina, acoso sexual y por razón de sexo, comunicación, retribución, salud laboral y violencia de género, en consonancia con los principios y políticas de la compañía, siendo los objetivos generales del presente Plan.

Por lo tanto, los objetivos generales del Plan de Igualdad de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. son:

Objetivos cualitativos:

- Revisar, desde la perspectiva de género, los **procedimientos y herramientas utilizados en la selección**, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en **la contratación**.
- Mejorar la **distribución equilibrada** de géneros en el ámbito de aplicación del plan.
- Promover y mejorar las **posibilidades de acceso** de ambos sexos a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. S.A.
- Fomentar la realización de **acciones formativas** que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

- **Sensibilizar y/o 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 retribuciones, etc.
 - 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 riesgos asociados al embarazo y la lactancia.
 - **Garantizar el ejercicio de conciliación y corresponsabilidad**, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras
 - Prevenir y actuar ante posibles situaciones **de acoso, sexual y por razón de sexo**.
 - Promover **la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género** y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras en situación de violencia de género.
 - Asegurar que la **comunicación interna y externa**, promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
 - Difundir una **cultura empresarial comprometida con la igualdad**, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.
 - **Objetivos cuantitativos:**
-
- Realizar un **informe de seguimiento** a los dos años de vigencia, con sus correspondientes indicadores.
 - Realizar un **informe de evaluación final** a los 4 años de vigencia, con sus correspondientes indicadores.
 - Aumentar las horas de **formación** en materia de igualdad en los próximos 4 años, dirigida a la plantilla.

- Formación destinada como medida de **fomento de promoción interna**.
- Crear como mínimo una **campaña de sensibilización en materia de Violencia de Género entre el personal de la empresa**.
- Crear como mínimo una medida entre el personal de la empresa con motivo del **día 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer)** y el **día 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer)**.
- Crear como mínimo **una campaña de sensibilización y actuación contra el Acoso Sexual entre el personal de la empresa**.
- Difundir en el total de los centros el Protocolo de Prevención y Actuación de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de la empresa.
- Elaboración de una Guía de Lenguaje Inclusivo para toda la plantilla.
- Difusión de 1 protocolo de Traslado de Víctimas de Violencia de Género a la plantilla.

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD, PLAZO DE EJECUCIÓN, INDICADORES DE SEGUIMIENTO, MEDIOS Y RECURSOS

En este apartado se presentan las **medidas concretas** que componen este Plan de Igualdad, indicando los plazos para la ejecución de cada una de ellas y los indicadores que llevan aparejados.

Dicha información se presenta en **formato cuadro de mando**, con el objetivo de facilitar a posteriori la ejecución en tiempo de las medidas y el seguimiento de sus resultados, asociando cada medida a su indicador y estableciendo un periodo de tiempo propio de dicha medida para ponerla en marcha. Así mismo, de esta manera se facilita la labor de la Comisión de Seguimiento cuya composición y funcionamiento se detallan más adelante.

Además, en aras de la claridad del documento, en este mismo apartado, se indican los medios/recursos materiales y humanos que va a poner la empresa para la ejecución de cada medida. De esta manera se presentan los medios y recursos asignados a cada medida y el coste económico que supone para la empresa la implantación de las acciones pactadas en el Plan de Igualdad:

- ❖ **Plazos de ejecución:** se han establecido en función de la definición de la medida, la complejidad de su puesta en marcha -conforme a los trabajos de desarrollo y adaptación que se tengan que realizar internamente en la Compañía-, y el calendario de reuniones de Seguimiento establecido en el siguiente apartado. No obstante, tienen un carácter orientativo y podrán modificarse por acuerdo de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento.
- ❖ **Indicadores de seguimiento:** Para el diseño de los indicadores, se han buscado los datos cuantitativos que sirvan de referente para medir el impacto de cada medida, al tiempo que sirvan como evidencia de su ejecución.
- ❖ **Departamento/s responsable/s:** Para la implantación de las medidas se determinarán los departamentos responsables de la misma.
- ❖ **Recursos y medios para la implantación:** Las cantidades indicadas en la columna "medios y recursos", constituyen una previsión de los costes medios estimados para los 4 años de vigencia del Plan, que la Compañía podrá asumir para la ejecución de cada medida, pero que, en ningún caso,

deberán considerarse un presupuesto o una provisión de fondos, cuyo gasto pueda ser exigido por la Comisión de Seguimiento.

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

- ❖ **Recursos humanos.** Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:
 - Departamento de Desarrollo, Selección e Igualdad
 - Departamento Responsable de (PRL)
 - Departamento de Administración de Personal
 - Departamento de RRLL
 - Departamento de Comunicación Interna y Externa
- ❖ **Medios materiales.** La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.
- ❖ **Recursos económicos.** Para la ejecución de las medidas propuestas la empresa destinará los medios económicos necesarios en FUNCIÓN de los costes imputables a cada una de las mismas.
- ❖ **Prioridad:** Se determinará la prioridad de la medida si es Alta, Media o baja en base a la naturaleza de la misma y/o el tiempo necesario de desarrollo para su implementación.

Del mismo modo, **SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. se compromete a facilitar a la Comisión los medios necesarios** para llevar a cabo las reuniones (sala de reuniones) y el material preciso para ellas. El departamento responsable, será el que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión



0. GESTIÓN DE LA IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.

Designar un Área y/o Departamento de la empresa para ser responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades, que gestione el Plan de Igualdad, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
0.1.	Designar un Área y/o Departamento de la empresa para ser responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades, que gestione el Plan de Igualdad, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	4 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.	Área y/o Departamento de la empresa designado como responsable de la igualdad de trato y oportunidades.	DPTO. IGUALDAD	MEDIOS INFORMÁTICOS, MATERIAL DE OFICINA O INSTALACIONES HABILITADAS, COSTES DE PERSONAL PAPELERÍA Y SUMINISTROS Y MEDIOS HUMANOS	ALTA

1. ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.

Revisar desde la perspectiva de género los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato de oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, objetivos y homogéneos, para garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
1.1	En las ofertas de empleo, tanto internas como externas, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Muestreo anual de ofertas para determinar el porcentaje de ofertas que cumple con la medida.	SELECCIÓN	Auditorías internas Personal del Departamento de Selección	ALTA
1.2	Informar a las empresas colaboradoras en los procesos de selección de la política de la Compañía en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia de acceso al empleo, incorporando la exigencia de actuar conforme a los indicados criterios de igualdad.	Un año desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad	Nº empresas colaboradoras informadas anualmente	SELECCIÓN, COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de selección y Departamento de Comunicación	MEDIA
1.3	Realizar una acción de sensibilización para toda la plantilla, en el que se informe de los valores establecidos en los procesos de selección realizados en la empresa.	Un año desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad	Díptico informativo	SELECCIÓN, ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Selección y Administración de Personal	MEDIA
1.4	Elaborar un formulario de seguimiento de los motivos de baja voluntaria para el personal subrogable y realizar un posterior análisis, determinando el contenido del formulario la parte empresarial.	Un año desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.	Formulario de seguimiento de los motivos de baja voluntaria	ADMON PERSONAL, IGUALDAD	Personal del Departamento Administración de Personal e Igualdad	ALTA

1.5	Realizar un seguimiento específico en un centro de trabajo de la actividad de Logística en todas las fases del proceso selectivo, con el objetivo de aumentar la incorporación de mujeres en esta actividad, que conllevará recoger detalladamente información de todas las candidaturas.	Un año desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad	Informe analítico con número de candidaturas desagregadas por sexo en cada etapa del proceso selectivo y motivos de descarte.	ADMON PERSONAL, IGUALDAD	Personal del Departamento Administración de Personal e Igualdad	ALTA
1.6	En la comisión de seguimiento se hará un análisis exhaustivo de la situación en contratación y selección de la plantilla.	Un año desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.	Informe de la situación de contratación y selección de la plantilla.	ADMON PERSONAL, IGUALDAD	Personal del Departamento de Selección y Administración de Personal	ALTA
1.7	Realizar las ofertas de empleo usando un lenguaje no sexista , incluyendo imágenes, diseños o fotografías, de modo que dichas ofertas inviten a las mujeres a participar en los procesos de selección para cubrir aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas, utilizado lenguaje inclusivo.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Informe de muestreo de las ofertas publicadas durante la vigencia del Plan y el uso de lenguaje inclusivo	SELECCIÓN, IGUALDAD	Personal del Departamento de selección y Departamento de Igualdad	ALTA

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 2.1.

Revisar la nomenclatura de los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO.	RECURSOS	PRIORIDAD
----	--------------------	------------	-----------	-------	----------	-----------

				RESPONSABLE	Y MEDIOS	
2.1	Utilizar términos neutros o en masculino y femenino , en las denominaciones empleadas en la clasificación profesional y/o en la contratación.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Muestreo sobre la terminología empleada en la clasificación profesional y la contratación.	ADMON PERSONAL, IGUALDAD	Personal del Departamento de Igualdad y Departamento de Administración de Personal.	ALTA

3. FORMACIÓN

OBJETIVO 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.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
3.1	Sensibilizar y/o formar en materia de igualdad a todas las personas que intervienen en los procesos de selección .	Un año desde la entrada en vigor del Plan de igualdad.	% de plantilla sensibilizada y/o formada en materia de igualdad	FORMACIÓN IGUALDAD	Personal del Departamento de Formación y Departamento de Igualdad	ALTA
3.2	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional , si fuera necesario, para el desempeño de sus funciones, a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de un permiso de duración superior a un año por motivos de conciliación.	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad	Nº de acciones formativas que se realizan. Nº de personas que reciben formación de reciclaje tras su reincorporación por permiso de conciliación, desagregado por género.	ADMON, PERSONAL FORMACIÓN	Personal del Departamento de Formación Y Administración de Personal	ALTA
3.3	Establecimiento de una reserva de plazas del 20% para mujeres (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones que formen en competencias para desempeñar actividades tradicionalmente ocupadas por hombres.	Desde el inicio y durante la vigencia del Plan de Igualdad.	Estadística de cursos en los que se han incluido módulos de igualdad.	FORMACIÓN IGUALDAD	Personal del Departamento de Formación y Departamento de Igualdad	ALTA
3.4	Ofertar formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos/as y mandos intermedios que tengan personas a su cargo, que estén implicados de una manera directa en la selección, contratación, formación, promoción, comunicación e información de personas trabajadoras.	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad	Estadística de formación impartida a mandos intermedios y responsables de selección, desagregando los datos por género.	FORMACIÓN IGUALDAD	Personal del Departamento de Formación y Departamento de Igualdad	MEDIA

3.5.	Establecer píldoras informativas en materia de igualdad de oportunidades en las acciones formativas ofertadas por la empresa siempre y cuando exista viabilidad para la misma.	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad	Nº de acciones formativas en las que se incluyen píldoras informativas en materia de igualdad de oportunidades.	FORMACIÓN IGUALDAD	Personal del Departamento de Formación y Departamento de Igualdad	MEDIA
3.6.	La formación presencial interna (es decir, la impartida y organizada por la empresa), se realizará preferentemente dentro del horario laboral .	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad	Nº de horas impartidas dentro del horario laboral. Nº de horas impartidas fuera del horario laboral.	FORMACIÓN IGUALDAD	Personal del Departamento de Formación y Departamento de Igualdad	MEDIA
3.7.	Se facilitará, cuando sea posible, la formación online y e-learning .	Desde la firma y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Nº de acciones formativas en modalidad online o e-learning. Nº de personas que reciben formación en estas modalidades, desagregado por género.	FORMACIÓN	Personal del Departamento de Formación y Departamento de Igualdad	ALTA
3.8.	Facilitar el acceso a la formación continua a las personas que estén ejerciendo permisos o excedencia por cuidados , asegurando que reciben la formación.	Desde la firma y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de personas que se acogen a esta medida, desagregado el dato por género.	FORMACIÓN IGUALDAD	Personal del Departamento de Formación y Departamento de Igualdad	ALTA
3.9.	Garantizar que se ofrecen los cursos de “trabajo en altura” a las mujeres de la plantilla con la categoría de limpiadora que se vayan a impartir durante la vigencia del Plan, con el objetivo de posibilitar una futura promoción interna.	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad	Nº de mujeres a las que se les ofrece la acción formativa. Nº de mujeres que reciben la formación.	FORMACIÓN IGUALDAD	Personal del Departamento de Formación y Departamento de Igualdad	MEDIA

OBJETIVO 3.2.

Evitar barreras en el acceso a la formación de las trabajadoras de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
3.10	Se fomentará la participación de las mujeres en las acciones formativas que se oferten por parte de la compañía, y, que posibiliten una posible promoción interna.	Un año desde la entrada en vigencia del Plan de Igualdad.	Nº de comunicaciones realizadas ofertando acciones formativas que fomenten la participación de mujeres.	FORMACIÓN IGUALDAD	Personal del Departamento de Formación y Departamento de Igualdad	MEDIA

4. PROMOCIÓN

OBJETIVO 4.1.

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

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
4.1	Favorecer, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades, competencias y conocimientos requeridos para el puesto a cubrir, la promoción del género menos representado .	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de promociones del género menos representado, indicando el puesto de origen y el puesto de destino.	PRODUCCIÓN ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal Producción	MEDIA
4.2	Habilitar un canal para que la plantilla pueda informar de la adquisición o posesión de titulaciones regladas relacionadas con el ámbito sociosanitario, que permitan valorar su candidatura para vacantes dentro de la empresa.	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Creación de un canal para habilitar la adquisición de titulaciones	ADMON PERSONAL,	Personal del Departamento de Administración de Personal.	MEDIA
4.3	Fomentar la participación de mujeres en formación específica que favorezca su acceso a puestos de responsabilidad , realizando para ello ofertas que las invite a participar en la misma.	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de mujeres que participan en formación específica que favorezca su acceso a puestos de responsabilidad.	ADMON PERSONAL, FORMACIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal y Formación.	MEDIA
4.4.	Establecer un protocolo para la gestión de la promoción de la plantilla dentro de un mismo centro de trabajo , teniendo en cuenta las previsiones del convenio colectivo de aplicación.	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Procedimiento de promoción interna.	ADMON PERSONAL, SELECCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal y Selección	MEDIA

5. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.

Fomentar el principio de igualdad entre hombres y mujeres respecto a las condiciones de trabajo.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
5.1	Revisar desde la aprobación del Plan de Igualdad cuál es la situación de la temporalidad , desagregado el dato por género.	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.	Informe sobre la situación de la temporalidad, desagregado por género.	ADMON PERSONAL, IGUALDAD	Personal del Departamento de Administración de Personal e Igualdad	
5.2	En materia de contratación temporal , se fomentará la conversión de contratos temporales a indefinidos.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de contratos temporales convertidos a indefinidos, desagregando el dato por género.	ADMON PESONAL, IGUALDAD	Personal del Departamento de Administración de Personal e Igualdad.	ALTA
5.3.	Comunicar a la Comisión de seguimiento las pérdidas o las concesiones que puedan afectar de manera sustancial al análisis de situación de la plantilla de la empresa.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Informe en materia de los cambios sustanciales en las concesiones y en relación con la plantilla.	ADMON PESONAL, IGUALDAD	Personal del Departamento de Administración de Personal e Igualdad.	ALTA
5.4.	En aquellas actividades donde se utilice uniformidad se tendrá en cuenta la vestimenta de hombres y mujeres, tanto en tallaje como la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente	Desde la finalización del estocaje actual 1 año y durante el resto de la vigencia del Plan.	Adaptación de la uniformidad o no uniformidad opcional para embarazadas, una vez finalizado el stock actual de	PRL E IGUALDAD	Personal del Departamento de Administración de Personal	MEDIA

	contra la dignidad de la persona. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas o no exigir uniformidad en tal caso.	prendas.			e Igualdad	
5.5.	Solicitar al titular del centro de trabajo que facilite, un espacio y/o mobiliario adecuado donde no exista, para los preceptivos descansos de la plantilla, embarazadas y/o para el periodo de lactancia natural cuando se requiera.	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia	Nº de centros de trabajo que faciliten espacio para descansos y lactancia	PRODUCCIÓN y PRL	Personal del Departamento de Administración de Personal e Igualdad	MEDIA
5.6.	En caso de existir una vacante en el centro y que la misma tenga que ser cubierta, lo será preferentemente por las personas que en ese mismo centro y turno tengan una jornada inferior , de tal manera que, si se tiene que recurrir a una contratación externa, sea esta la de menos número de horas, respetando en todo caso lo establecido en los convenios colectivos de aplicación.	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia	Nº de vacantes cubiertas por personal del mismo centro con una jornada inferior, desagregado por género.	PRODUCCIÓN y SELECCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal e Igualdad	MEDIA
5.7.	Siempre que sea factible organizativamente podrán optar a una movilidad geográfica, entre centros de una misma actividad y contrata, las personas trabajadoras que tengan a su cargo familiares hasta 2º grado por consanguinidad con un grado de dependencia reconocido oficialmente. Esta movilidad podrá efectuarse cuando exista una vacante de la misma categoría en el centro de destino y se respete el procedimiento de cobertura de vacantes vigente en el centro. Con esta finalidad la empresa habilitará un canal para que la plantilla que se encuentre en la situación descrita pueda trasladar a la empresa su interés en optar a este traslado.	Un año desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia	Nº de personas que solicitan movilidad geográfica con familiares a su cargo de hasta 2º grado de consanguinidad	ADMON PERSONAL, SELECCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal e Igualdad	MEDIA
5.8.	Incluir en la comisión de seguimiento el análisis exhaustivo las causas de la parcialidad en la contratación por categorías , para determinar medidas viables para reducirla. Con independencia de lo expuesto en el párrafo anterior, se aplicará, en el caso de que estructuralmente sea viable, el	desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia	Porcentaje de parcialidad por categorías desagregado por género.	ADMON PERSONAL, SELECCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal e Igualdad	MEDIA

incremento de jornada regulado en la medida 5.7.

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

OBJETIVO 6.1.

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y la corresponsabilidad asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
6.1	Difundir mediante información incluida en la Web/canales habituales de comunicación con plantilla/códigos QR/BIDI los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los derechos disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.	Registro de la difusión a la plantilla.	IGUALDAD, COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación Medios de difusión de la información (web, tablón de anuncios, intranet, ...)	MEDIA
6.2	Establecer que las personas trabajadoras en situación de la excedencia prevista en art. 46. 3, ET, podrán ser convocados a participar en los cursos de formación profesional, especialmente con motivo de su reincorporación.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de excedencias solicitadas y concedidas por este motivo, desagregado por género.	ADMON PERSONAL, FORMACIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal y Formación	ALTA

6.3	Ampliación de dos a tres años de excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y con reserva del puesto los primeros dieciocho meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de excedencias concedidas desagregado por género.	ADMON PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal	ALTA
6.4	Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras de la plantilla que se sometan dentro del sistema público de salud a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida , siempre y cuando se comunique con una antelación mínima que garantice la cobertura del servicio y con un máximo de 6 horas al año.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de permisos solicitados y concedidos, desagregado por género.	ADMON PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal	ALTA
6.5	En caso de adopciones internacionales , se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de 2 meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando la persona trabajadora pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de permisos solicitados y concedidos, desagregado por género.	ADMON PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal	ALTA
6.6	Excedencia de un año en caso de realizar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que sea compatible con la realización de un contrato de sustitución.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de excedencias solicitadas y concedidas por este motivo.	ADMON PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal	ALTA
6.7	Posibilidad de solicitar adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos homologados y vinculados al puesto de trabajo.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de solicitudes concedidas/ Nº total de solicitudes.	ADMON PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal	ALTA
6.8.	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes.	A los 2 años desde la entrada en vigor de la vigencia del Plan y durante un año.	Nº de campañas realizadas.	COMUNICACIÓN, IGUALDAD	Personal del Departamento de Comunicación o Igualdad	BAJA

6.9	Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción , siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 20 horas al año , revisable en casos excepcionales.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de solicitudes de permiso para gestiones de adopción concedidas/ Nº de solicitudes totales de permiso para gestión por adopción.	ADMON PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal	ALTA
6.10	Bolsa de horas de 10 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con un mínimo de 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos: * Acompañamiento a visitas médicas a menores (de hasta 14 años) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que en todo caso deberán justificarse a posteriori. * Para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad. * Acompañamiento a tutorías escolares de educación obligatoria por parte del progenitor/a o tutor/a legal. <i>*Excepcionalmente y solo en los casos en que se acredite el conocimiento de la cita médica en un plazo inferior a los 4 días, se concederá el permiso.</i>	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de solicitudes concedidas/ Nº total de solicitudes.	ADMON PERSONAL PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal	ALTA
6.11	Ofrecer la posibilidad de acumular vacaciones , incluso del año anterior, tras el permiso por cuidado del/la lactante .	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de personas que se acogen a la acumulación de lactancia, desagregado el dato por género.	ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal	ALTA
6.12	Las reuniones de trabajo se desarrollarán preferentemente durante la jornada ordinaria .	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Muestreo de convocatoria de reuniones.	ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal	ALTA

6.13	Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir los viajes de trabajo.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Muestreo de convocatoria de reuniones.	ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal	ALTA
6.14	El personal que solicite la acumulación de lactancia -cuidado lactante- tendrá derecho a acumular este permiso en jornada completas de 16 días , sin perjuicio de las modificaciones convencionales y legales que pudiera haber al respecto.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de personas que se acogen a la medida de lactancia acumulada, desagregado por género.	ADMON PERSONAL, IGUALDAD	Personal del Departamento de Administración de Personal e Igualdad	ALTA
6.15	Conceder como permiso no retribuido de un mes por intervención quirúrgica o fallecimiento de un cónyuge o familiar de primer grado por consanguinidad, que resida en el extranjero , justificándose con posterioridad.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de personas que se acogen a la medida de conciliación, desagregado por género.	ADMON PERSONAL, IGUALDAD	Personal del Departamento de Administración de Personal e Igualdad	ALTA
6.16	Sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad dirigida a las nuevas incorporaciones .	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de personas que reciben la sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad desagregado por género.	FORMACIÓN, IGUALDAD	Personal del Departamento de Formación e Igualdad	ALTA

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.

Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L. O. 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	
7.1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Un año desde la entrada en vigor del Plan de igualdad y en las reuniones de seguimiento establecidas.	Análisis de la distribución de la de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo.	IGUALDAD	Personal del Departamento de Igualdad	MEDIA
7.2	Potenciar la incorporación mujeres , en los puestos donde sea el género infrarrepresentado, manteniendo siempre el criterio de selección, titulación, competencias y conocimientos requeridos para el puesto afectado a través de las medidas establecidas en las áreas de selección y formación.	Un año desde la entrada en vigor del Plan de igualdad y durante toda su vigencia	Incluir el criterio en el procedimiento de Selección.	IGUALDAD, SELECCIÓN	Personal del Departamento de Administración de Personal	MEDIA

8. RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.

Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de sexo, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	
8.1.	Realizar una auditoría retributiva al finalizar la vigencia de la actual, que se establece en dos años.	A mitad de vigencia del Plan de Igualdad.	Resultados de la auditoría salarial y valoración de puestos de trabajo.	ADMON DE PERSONAL, IGUALDAD	Personal del Departamento de Administración de Personal e Igualdad	BAJA
8.2.	Realizar un registro retributivo anualmente reportando la información salarial a la comisión de seguimiento.	Un año desde la entrada en vigor del Plan y en cada reunión de seguimiento establecida.	Registro retributivo.	ADMON DE PERSONAL, IGUALDAD	Personal del Departamento de Administración de Personal e Igualdad	MEDIA

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.

Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
9.1	Establecer e implantar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.	Implantación durante el 1º semestre desde entrada en vigor del plan de igualdad	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.	IGUALDAD	Personal del Departamento de Igualdad y Procedimiento de actuación	ALTA
9.2.	En el plazo de 6 meses se valorará el impacto de la Ley 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual , en el Protocolo de prevención de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	A los 6 meses desde en vigor del plan de Igualdad.	Revisión protocolo prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo	IGUALDAD	Personal del Departamento de Igualdad y Procedimiento de actuación	ALTA
9.3	Promover campañas de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, etc.) sobre los distintos tipos de acoso sexual y por razón de sexo , dando a conocer el protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo.	Durante el primer y tercer año de vigencia del Plan de Igualdad.	Registro de acciones de formación y sensibilización realizadas.	COMUNICACIÓN, IGUALDAD	Personal del Departamento de Comunicación e Igualdad Dípticos y campañas de difusión	ALTA
9.4	Realizar un informe anual sobre los protocolos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo.	Al año desde el inicio de la vigencia del Plan y en las reuniones de seguimiento establecidas.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	IGUALDAD	Personal del Departamento de Personal e Igualdad	MEDIA

9.5	Promover campañas formativas en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo a mandos y personal que gestione equipos de personal operativo.	Durante el segundo y cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad.	Registro de campañas y acciones de formación y sensibilización realizadas.	IGUALDAD, FORMACIÓN	Personal del Departamento de Formación Y Departamento de Igualdad	MEDIA Y BAJA
9.6	Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.	Desde la entrada en vigor del plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de centros en los que se ha difundido	IGUALDAD, COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Formación Y Departamento de Igualdad Díptico informativo	ALTA
9.7	En las acciones formativas e informativas citadas , se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de este tipo de conductas , y a los valores y principios que deben respetarse dentro de la empresa, así como informar de las conductas prohibidas y de las consecuencias de los incumplimientos.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de acciones formativas sobre esta temática que incluyan las medidas de prevención detección y denuncia de esta tipología de conducta.	IGUALDAD, FORMACIÓN	Personal del Departamento de Formación Y Departamento de Igualdad	ALTA
9.8	La Empresa, protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones , adoptándose cuando sea posible, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional, y no vulnerar la presunción de inocencia del/la presunto/a o presuntos/as acosadores/as.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº casos tratados y medidas cautelares tomadas	IGUALDAD PRODUCCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Producción	ALTA

10. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.

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.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
10.1	Analizar la siniestralidad desagregado por sexo.	Al año desde la entrada en vigor del Plan y en las reuniones de seguimiento establecidas.	Informe sobre la siniestralidad desagregado por sexo.	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	ALTA
10.2	Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural que desde el departamento de PRL establezca para cada servicio y/o puesto de trabajo.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia	Registro de la difusión de las instrucciones a la plantilla.	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	ALTA
10.3	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 de prevención de riesgos laborales, incluidas las variables psicosociales , con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los riesgos derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	6 meses desde entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Informe con muestreo de toma de datos.	PRL	Personal del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	ALTA

11. COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.

Asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen igualitaria de mujeres y hombres, promoviendo y garantizando un uso no sexista e inclusivo del lenguaje y las imágenes en la publicidad principalmente.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
11.1	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Un año desde la entrada en vigor del plan y durante toda su vigencia.	Nº acciones informativas realizadas para su difusión y nº empresas colaboradoras informadas.	IGUALDAD, COMPRAS	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación	MEDIA
11.2	Realizar una campaña de sensibilización el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.	El 25 de noviembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad.	Informe reporte de los datos de la campaña de sensibilización tras su difusión.	IGUALDAD, COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación	MEDIA
11.3	Realizar un díptico que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género.	Tres meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.	Díptico con derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género.	IGUALDAD	Personal del Departamento de Igualdad	ALTA
11.4	Difusión del Plan de Igualdad a través de Código QR y/o Código BIDI en los centros de trabajo.	Tres meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.	Registro de la difusión del Plan de Igualdad mediante Código QR/BIDI.	IGUALDAD, COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación	ALTA
11.5	Difusión del Protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo a la totalidad de la plantilla a través de un díptico informativo de los canales de denuncia existentes.	Tres meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.	Díptico de difusión del Protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.	IGUALDAD, COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación	ALTA
11.6	Realizar una campaña de sensibilización en materia de conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos laborales, personales y familiares.	El 23 de marzo por el Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad durante toda la vigencia del Plan de	Informe reporte de los datos de la campaña de sensibilización tras su difusión.	IGUALDAD, COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación	MEDIA

Igualdad						
11.7.	Eliminar el uso del lenguaje e imágenes sexistas y/o estereotipadas en los comunicados y documentos de la empresa.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Informe con muestreo de comunicados y documentos de la empresa.	IGUALDAD, COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación	ALTA
11.8.	En el caso de actualizaciones de las medidas del plan derivadas por los cambios legislativos revisados y acordados en la comisión de seguimiento, se realizará una nueva difusión a modo de díptico con las medidas actualizadas.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de actualizaciones del díptico con las medidas.	IGUALDAD, COMUNICACIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Comunicación	ALTA

12. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.

Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Nº	MEDIDA A IMPLANTAR	CALENDARIO	INDICADOR	DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS	PRIORIDAD
12.1	Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, en los términos en el mismo establecidos, a raíz de la entrada en vigor de LO 1/2004, de 28 de diciembre.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Informe porcentaje anual del número de peticiones de ejercicio de los derechos indicados.	IGUALDAD, ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA
12.2	Derecho a la reducción de la jornada laboral , con reducción proporcional del salario en los términos establecidos en la normativa de aplicación.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº mujeres víctimas de violencia de género que se acogen a la reducción de jornada laboral	IGUALDAD, ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA
12.3	Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en la normativa de aplicación.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº mujeres víctimas de violencia de género que se acogen a la reordenación del tiempo de trabajo	IGUALDAD, ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA
12.4	Derecho preferente al cambio de centro de trabajo , con reserva del puesto de trabajo de origen durante doce meses en los términos establecidos en la normativa de aplicación.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº mujeres víctimas de violencia de género que se acogen al cambio de centro de trabajo	IGUALDAD, ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA
12.5	Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, doce meses desde la terminación del desempleo si hubiera correspondido. Y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº mujeres víctimas de violencia de género que se acogen a la suspensión de la relación laboral con	IGUALDAD, ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración	ALTA

	Ley General de la Seguridad Social.		reserva del puesto		n de Personal	
12.6	Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo , ambos, en los términos previstos en su normativa reguladora.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº mujeres víctimas de violencia de género que se acogen a extinción del contrato de trabajo	IGUALDAD, ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA
12.7	No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de mujeres en la situación descrita.	IGUALDAD, ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA
12.8	Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses en los términos previstos en su normativa de aplicación.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº mujeres víctimas de violencia de género que se acogen a la suspensión del contrato de trabajo 6 meses	IGUALDAD, ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA
12.9	El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora en situación de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de documentos en los que se indica esta medida.	IGUALDAD, ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Igualdad y Administración de Personal	ALTA
12.10	Apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género mediante conciertos con Asociaciones, Entidades y Administraciones Públicas.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de asociaciones y entidades con las que se ha colaborado	IGUALDAD, SELECCIÓN	Personal del Departamento de Igualdad y Selección	ALTA
12.11	Realizar un díptico que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género.	6 meses desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.	Realización del díptico.	IGUALDAD	Personal del Departamento de Igualdad	MEDIA
12.12	La trabajadora en situación de Violencia de Género, que esté en situación de IT , como consecuencia de una contingencia vinculada con su situación, se le complementará hasta el 100% de su salario mensual por la Empresa, mientras dure dicha situación. La trabajadora deberá comunicarlo y acreditarlo directamente a la empresa para que se le asigne el complemento de la prestación.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº mujeres víctimas de violencia de género que se les complementa la situación IT derivada de la situación VVG	ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal	ALTA

12.13	La empresa facilitará una ayuda económica a la víctima de violencia de género en el caso de traslado por esta causa a otro centro de la empresa y siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de pertenencias, siendo abonada contra factura, con un límite de 1000 Euros y en una sola ocasión.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº mujeres víctimas de violencia de género que se acogen ayuda para el traslado	ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal	ALTA
12.14	En aquellos casos en los que la mujer y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo , la empresa dará preferencia a la trabajadora para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de mujeres víctimas de violencia de género que se acogen a esta medida.	ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal	ALTA
12.15	Se generará un permiso retribuido de cinco días para el traslado a otra localidad para los casos a los que se refieren las medidas 12.14 y 12.15.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de mujeres víctimas de violencia de género que solicitan un permiso retribuido de 5 días para el traslado a otra localidad	ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal	ALTA
12.16	Las personas trabajadoras con discapacidad y que sean víctimas de violencia de género, tendrán derecho a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise cuando sea necesario , para su reincorporación, en los términos previstos en su normativa de aplicación.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº de mujeres víctimas de violencia de género que se acogen a solicitan adaptación de su puesto de trabajo y apoyos por razón de su discapacidad	ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal	ALTA
12.17	En caso de activación de protocolo de víctima de violencia de género , la empresa revisará las condiciones contractuales de la trabajadora, de cara a su mejora.	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia.	Nº protocolos de víctimas de violencia de género activados	ADMON PERSONAL	Personal del Departamento de Administración de Personal	ALTA



COSTES

La empresa se reserva el derecho a decidir en el momento de la ejecución de cada medida, la forma y medios que resulten más eficientes económicamente.

Para el cálculo de las cantidades expresadas en el siguiente apartado, se han tomado en consideración no solo las previsiones de gasto en materiales necesarios para la ejecución de las medidas, sino también en función de la naturaleza de la misma se ha hecho una estimación del coste del tiempo de dedicación de los/as y las profesionales de cada departamento, responsables de la ejecución de cada medida y/o colaboradores/as externos.

Desglose de los costes totales previstos por áreas de actuación para los 4 años de la vigencia del plan de Igualdad de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A.

ÁREAS DE ACTUACIÓN	COSTE PREVISTO TOTAL
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	3.000€
FORMACIÓN	3.000€
PROMOCIÓN	1.000€
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	0€
CONDICIONES DE TRABAJO	1.000€
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1.500€
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	1.500€
RETRIBUCIONES	1.500€
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	Presupuesto Dpto. Igualdad
VIOLENCIA DE GÉNERO	1.500€
COMUNICACIÓN	2.500€
SALUD Y BIENESTAR LABORAL	1.000€
TOTAL	17.500€

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Por cada medida del Plan de Igualdad se han establecido unos indicadores, el departamento y un plazo medio para su implementación, tal y como ha quedado recogido en las distintas áreas de actuación.

Con carácter ordinario, **la Comisión de Seguimiento se reunirá una vez al año**, para revisar el cumplimiento y resultados de las medidas del Plan.

Las medidas descritas en el Plan de Igualdad estarán vigentes durante la duración del mismo.

La empresa informará bianualmente mediante un **Diagnóstico actualizado y una Memoria de Seguimiento** a la Comisión de Seguimiento sobre la evolución y el grado de cumplimiento de las medidas descritas en el Plan de Igualdad. Se indicarán las medidas completadas y cumplidas en ese año y se analizarán los resultados en relación con los datos del diagnóstico actualizado.

Por tanto el seguimiento será el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto; y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas: El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

Objetivos: Los objetivos que se pretenden alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.

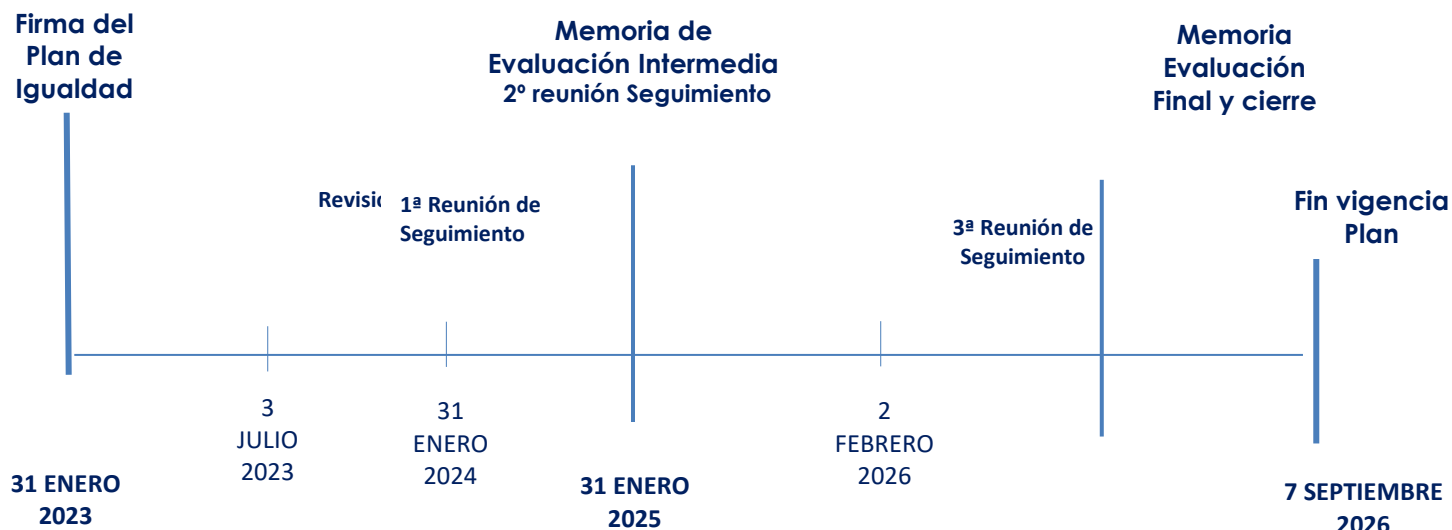
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.**

La **evaluación final**, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante **informe expreso y debe ser llevada a cabo por la Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad** y se realizará:

- Una **evaluación intermedia/Memoria de evaluación intermedia o seguimiento** (cada dos años desde la implantación del Plan).
- Una **evaluación final/Memoria final y de cierre**. (al finalizar la vigencia del plan)

CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



	CALENDARIZACIÓN															
	1er AÑO				2º AÑO				3er AÑO				4º AÑO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1ª Reunión de la Comisión: a los 6 meses de la firma del plan para la revisión del Protocolo de acoso.																
Reuniones de la comisión de seguimiento, una al año al inicio del primer trimestre.																
Memoria de Evaluación intermedia y auditoría salarial, a la mitad de la vigencia del plan																
Memoria final y cierre. Informe de evaluación: seis meses anteriores al final de la vigencia del Plan de Igualdad																

Calendario actuaciones por área y medida

Con el objeto de realizar un seguimiento y cronograma por las diferentes áreas y medidas, se establece un cronograma para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de ellas en base a la siguiente leyenda:

- Implantación 
- Seguimiento 
- Evaluación 

ÁREA	Nº MEDIDA	2023				2024				2025				2026				2027
		1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
0. GESTIÓN DE LA IGUALDAD	0.1																	
1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1																	
	1.2																	
	1.3																	
	1.4																	
	1.5																	
	1.6																	
	1.7																	
CLASIFICACION PROFESIONAL	2.1.																	
FORMACIÓN	3.1.																	
	3.2.																	
	3.3.																	
	3.4.																	
	3.5.																	
	3.6.																	
	3.7.																	
	3.8.																	
	3.9.																	
	3.10.																	
PROMOCIÓN	4.1.																	
	4.2.																	
	4.3.																	
	4.4.																	
CONDICIONES DE TRABAJO	5.1.																	
	5.2.																	
	5.3.																	
	5.4.																	
	5.5.																	
	5.6.																	
	5.7.																	
	5.8.																	
CONCILIACION Y EJERCICIO CORRESPONSABLE	6.1.																	
	6.2.																	
	6.3.																	
	6.4.																	
	6.5.																	
	6.6.																	
	6.7.																	
	6.8.																	
	6.9.																	
	6.10.																	
	6.11.																	
	6.12.																	
	6.13.																	
	6.14.																	
	6.15.																	
	6.16.																	
INFRARREPRESENTACION FEMENINA	7.1																	
	7.2																	

RETRIBUCION	8.1							
	8.2							
PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	9.1							
	9.2							
	9.3							
	9.4							
	9.5							
	9.6							
	9.7							
	9.8							
SALUD LABORAL	10.1							
	10.2							
	10.3							
COMUNICACIÓN	11.1							
	11.2							
	11.3							
	11.4							
	11.5							
	11.6							
	11.7							
	11.8							
VIOLENCIA DE GENERO	12.1							
	12.2							
	12.3							
	12.4							
	12.5							
	12.6							
	12.7							
	12.8							
	12.9							
	12.10							
	12.11							
	12.12							
	12.13							
	12.14							
	12.15							
	12.16							
	12.17							

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que se reunirá al año de la firma del Plan de Igualdad y después de forma anual hasta el fin de la vigencia de este.

COMPOSICIÓN

Dicha Comisión de Seguimiento y evaluación estará integrada, para preservar el principio de equilibrio entre las partes, por una representación de la empresa y de las personas trabajadoras de la empresa.

De una parte, **en representación de la empresa SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A.:**

- Dña. LETICIA SAN JOSE BARRIGA Responsable RRHH
- Dña. MARISOL QUINTANA FERNÁNDEZ Técnica RRHH e Igualdad.
- Dña. JENNIFER GONZÁLEZ MARTÍN. Técnica de RRLL
- Dña. CLARA SÁNCHEZ HERNÁNDEZ. Técnica de Igualdad.
- D. PEDRO MUÑOZ HURTADO. Técnico de Igualdad.

De otra parte,

En representación de las personas trabajadoras, representando a **centros con Representación Legal de las personas trabajadoras:**

- D. ANTONIO ESTRADA GONZÁLEZ. Delegado de Personal por CCOO Hábitat
- Mº DEL PORTAL Delegada de Personal por CCOO Hábitat.

Y, en representación de la plantilla **sin Representación Legal de las personas trabajadoras:**

En representación de la Federación de CCOO del Hábitat:

- Dña. RAQUEL HIJOSA CARRACEDO. Adjunta a la Secretaría de mujeres. CCOO del Hábitat.

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Realización del **seguimiento anual** respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo **proponer ajustes** al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
- **Elaboración de una evaluación parcial** de un informe anual, a la vista de la evolución de los indicadores y del **grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos**, y una **Evaluación final** una vez acabada la vigencia del plan.
- **Proponer las recomendaciones** que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad cualquier modificación de este que implique negociación sólo podrá ser realizada por su Comisión Negociadora, siendo la comisión de seguimiento la competente para su revisión cuando la misma suponga una mera adaptación, adecuación a normativa legal o convencional o ejecución de un acuerdo de revisión fijado previamente en el propio Plan de Igualdad.

Cuando la modificación del Plan de Igualdad se realice por la Comisión negociadora la misma se deberá ajustar a las normas generales reguladoras de la negociación de los Planes de los Planes de Igualdad. Si dicha modificación viene determinada por la concurrencia de circunstancias que determinen la obligación de realizar la misma, la **comisión negociadora** deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren. En el seno de dicha comisión se procederá a la negociación de las referidas modificaciones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

De conformidad a lo establecido en el **artículo 9, 2, del RD 901/20209, de 13 de Octubre** el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

Cuando concurren las circunstancias que determinan la obligación de revisar el Plan de Igualdad la comisión de seguimiento deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren. En el seno de dicha comisión se procederá a la negociación de las referidas revisiones. La

adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión de seguimiento.

1. PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión de Seguimiento con relación a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de Igualdad requerirán del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la Comisión acudirá a los órganos de solución autónoma de conflictos.

ANEXO I. PROTOCOLO ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

1. Declaración de principios

El presente protocolo expresa el **compromiso de la Dirección de SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. S.A.** con la igualdad de género y con la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

Su finalidad es adoptar, en el marco de las responsabilidades empresariales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y arbitrar el procedimiento específico para dar cauce a las denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes consideren que han sido objeto de los mismos, cumpliendo así con la obligación legal establecida en el **artículo 48, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

En este sentido, se establece, tal y como viene indicado por la normativa de aplicación, **los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo;** se identifican conductas que pudieran ser constitutivas de dicha tipología de acosos; se fija cómo dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, así como las medidas que pudieran articularse frente a dichas conductas. Por último, se identifican los principios a los que responde el procedimiento de actuación regulado en el presente documento, así como, el procedimiento establecido para la comunicación, gestión y resolución de los casos que pudieran darse.

2. Concepto de acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su **artículo 7.1 el acoso sexual como:**

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Dicha disposición legal constituye el marco normativo regulador del acoso junto con el resto de las disposiciones que vienen relacionadas en el anexo - marco normativo de referencia- del presente protocolo.

Persona acosada será cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

Elementos a destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.

2.1. Conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual

Se consideran, como ejemplos, los siguientes **comportamientos como susceptibles de ser considerados como acoso sexual**:

▪ VERBAL

- Difundir rumores, preguntar y/o pedir explicaciones sobre la vida sexual y/o las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hace comentarios impropios en el ámbito laboral sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

▪ NO VERBAL

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mails de contenido sexual de carácter ofensivo.

▪ FÍSICO

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

3. Concepto de acoso por razón de sexo

El **artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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”.

3.1. Conductas susceptibles de ser calificadas acoso por razón de sexo.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes **comportamientos como susceptibles de ser considerados acoso por razón de sexo**:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Ridiculizar y despreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Utilizar humor sexista.

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

4. Medidas preventivas

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar comportamientos catalogables como acoso sexual o acoso por razón de sexo, se adoptarán, entre otras las siguientes **medidas**:

- **Se publicará este Protocolo** en la Empresa de forma que la plantilla lo conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Así mismo, se desarrollarán **campañas de sensibilización**, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de **datos desagregados por sexo**, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se realizarán **campañas de información y/o sensibilización** a la plantilla sobre el protocolo de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como formación específica a todo el personal de la Compañía que participe en la gestión de este tipo de protocolos.
- La empresa promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

5. Procedimiento de actuación

5.1. Principios rectores

El procedimiento de actuación responderá a los siguientes principios rectores:

- I. **Prevención y sensibilización** del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- II. **Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.** Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen un deber de sigilo y confidencialidad respecto de toda la información y documentación a la que tengan acceso durante su tramitación. Desde el inicio del expediente se recomienda la **asignación de códigos numéricos** a las partes activas en el mismo.
- III. Respeto al **principio de presunción de inocencia** de la supuesta persona acosadora.
- IV. **Prohibición de represalias** de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- V. **Diligencia y celeridad** del procedimiento.
- VI. **Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.**
- VII. **Derecho a la privacidad en el tratamiento de sus datos personales** de conformidad a lo establecido en la LO 3/18, de 5 de diciembre, y en especial de la regulación establecida en sus artículos 6 y 9.

5.2. Reglas generales

No se abrirá ningún protocolo de acoso si no **consta por escrito la comunicación** de hechos presentada por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo regulado en el presente documento, la indicada persona trabajadora **podrá comunicar a la Empresa o a la Comisión de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación -desistimiento-**. El desistimiento tiene como consecuencia el archivo del expediente, pero no determina que por la Empresa no se sigan realizando labores de investigación sobre los hechos inicialmente denunciados.

Todas las comunicaciones que se realicen **durante la tramitación del protocolo** de acoso sexual o por razón de sexo **se realizarán por escrito**, debiendo utilizarse el modelaje adjunto al presente documento.

La apertura del Protocolo no es óbice para que cualquier persona afectada por el mismo pueda acudir a la vía Jurisdiccional para **ejercer su Derecho a la Tutela Judicial Efectiva**.

5.3. Fases

I. Conocimiento de los hechos

La comunicación de hechos podrá ser realizada **de forma directa por la persona trabajadora presuntamente afectada** por una situación acoso sexual y/o por razón de sexo **o por cualquier persona trabajadora de la mercantil** (mando intermedio, compañero/a de trabajo, representante de las personas trabajadoras) que tenga conocimiento de una posible situación de esta naturaleza.

Para dicha comunicación se podrán utilizar los **siguientes canales**:

- Por comunicación de **Whatsapp** en el teléfono nº646272700
- Vía canal habilitado por la Empresa: canalprotocolo@XXXXXX
- Vía software de gestión de incidencias: **EthicsPoint** -Plataforma Navex-.

Código QR



La comunicación de hechos se hará siempre por escrito, según el modelo que se adjunta -Documento 1 (formulario comunicación de los hechos).

Cuando la persona que realiza la comunicación no sea la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo por la Empresa, se le informará que para que se inicie la tramitación del Protocolo **es necesario que sea la propia persona** trabajadora presuntamente afectada por la indicada situación, la que comunique los hechos a la Empresa en los términos y en la forma antes indicados. La Empresa informará a la persona presuntamente afectada por una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, de la **posibilidad de activar el presente Protocolo** mediante la realización de la comunicación de hechos por los cauces antes indicados.

II. Admisión a trámite

Una vez que la comunicación de hechos ha sido realizada por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, y la misma, ha sido conocida por persona responsable de Igualdad en la Compañía o por la persona de referencia que se establezca por RRHH en cada dirección de operaciones/dirección regional; **se dará traslado de ésta en el plazo de 48 horas hábiles/72 horas naturales al representante de la Empresa en la comisión de investigación**, para que en su seno se determine si procede o no su admisión a trámite.

Si no concurren los elementos esenciales de las situaciones de acoso, se comunicará a la persona trabajadora su no admisión a trámite. Será potestativo acompañar dicha comunicación de informe sobre la causa de inadmisión.

En el documento de comunicación de hechos, deberá constar la **autorización expresa de la persona trabajadora de que los datos que en la misma se incorporan sean trasladados a todas las personas componentes de la comisión de investigación.**

Si concurren indicios suficientes de la existencia de una situación de acoso, se acordará la apertura del expediente/protocolo.

III. Apertura del Protocolo

Comisión de investigación

Se constituirá una Comisión de investigación que estará **integrada por la parte Empresarial**, por la/as persona/as que la misma designe (dos personas) en cada momento, **y, por la Parte Social**, por dos personas que se designe/en de entre los/las integrantes de la comisión negociadora/seguimiento, siendo estas dos personas elegidas de forma rotativa según la representatividad de los sindicatos en la empresa, en cada momento.

Las personas que sean designadas para formar parte de la Comisión de Investigación deberán tener **formación en la materia.**

Se deberá **garantizar la objetividad e imparcialidad de las personas designadas para formar parte de la Comisión de investigación.** En ningún caso la persona o personas designadas por la Empresa para formar parte de la comisión de investigación, podrá tener una **vinculación orgánica y/o funcional, ni con el centro de trabajo, ni con las personas afectadas por las diligencias de investigación que se realicen.** En ningún caso las personas designadas por la Parte Social deberán tener vinculación directa con las personas afectadas por el expediente o con las organizaciones sindicales a las que, en su caso, se encuentren afiliadas las mismas. Si existieran dichas vinculaciones la/as personas afectadas por las mismas se retirarán de la comisión de investigación.

Expediente

Una vez tomada la decisión de admitir a trámite el Protocolo por la Comisión de Investigación se creará un **Expediente al que se le asignará un código alfanumérico** y en el que se irán incorporando todos los documentos e información que se genere durante la tramitación del Protocolo, así como, la comunicación de hechos y la documentación e información que, en su caso, se hubiera aportado con la misma.

El/la representante de la Empresa en la Comisión de Investigación será el/la responsable del expediente, debiendo impulsar y supervisar todas las actuaciones necesarias para su adecuada tramitación, hasta su resolución, debiendo encargarse de realizar todos los trámites que el mismo comporta - citaciones, actas-, además de tener un deber de custodia sobre su contenido.

Inicio. Comunicación a las partes

Por el responsable del expediente se realizará **comunicación en el plazo de 48 horas hábiles/72 horas** naturales, con acuse de recibo, a las personas afectadas, denunciante y denunciado, informándoles de la apertura del protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. La referida comunicación se realizará, aunque la persona denunciante se encuentre de baja médica. En este caso será dicha persona la que determinará si la tramitación del protocolo continúa o no.

Fase de investigación.

En esta fase se realizarán todas las actuaciones/diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia, o no, de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, se determinará si los mismos son subsumibles en los conceptos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los **principios de celeridad, objetividad e imparcialidad y los deberes de confidencialidad y sigilo**.

La duración de esta fase no superará con carácter general los 30 días.

En cualquier caso, **se realizarán entrevistas personales a las personas denunciante, y denunciada, a los/las eventuales testigos, así como a aquellas personas trabajadoras del centro de trabajo o servicio objeto de la investigación que por el/la responsable del expediente se considere oportuno**. De las entrevistas realizadas se levantará acta que será firmada por las personas que hayan participado en las mismas pasando a quedar integradas en el expediente. Si las entrevistas se realizaran por medios telemáticos se procederá a su grabación previa información a las personas objeto de éstas.

Será el/la responsable del expediente quien realice todas las diligencias de investigación. **Las demás personas componentes de la comisión de investigación, podrán participar de forma directa** en las citadas diligencias, **siempre y cuando las personas afectadas por dichas diligencias no se opongan, de forma expresa y escrita, a dicha participación**.

En cualquier caso, todas las personas integrantes de la comisión de investigación **tendrán acceso al expediente** que se tramite en su integridad. A tal efecto se deberá informar a las personas afectadas por las mismas que todos/as los/las componentes de la comisión de investigación tendrán acceso a los datos e información resultado de las diligencias practicadas, con la finalidad exclusiva de la tramitación del Protocolo y debiendo guardar el deber de sigilo y de confidencialidad sobre su contenido.

En las citaciones/comunicaciones que se remitan a las personas a las que se van a realizar las entrevistas, se les informará sobre su **derecho a ser asistidos por un/una representante sindical, abogado/a o cualquier persona de su confianza**, si así lo desea.

Medidas cautelares

Durante toda esta fase la Comisión de investigación podrá proponer a la Compañía, la adopción de medidas cautelares.

Algunos **indicadores** que pueden sugerir la necesidad de solicitar la adopción de medidas cautelares serían los siguientes:

- Afectación manifiesta por la situación, miedo, insomnio, incomprensión en su entorno laboral, amenazas, etc.

Algunas de estas **medidas** podrían ser:

- **cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.** Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o un menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas, salvo que medie causa justificada.

La adopción de medidas cautelares **no supondrá**, en ningún caso, una **predeterminación del resultado del Protocolo**.

Fase de resolución

Finalizada la fase de investigación el/la responsable del expediente, con toda la información y documentación incorporada al mismo, elaborará un **informe de conclusiones** en el que se incluirán:

- Antecedentes del caso.
- Medidas cautelares, en su caso.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

Dicho informe de conclusiones se presentará al resto de los/las componentes de la comisión de investigación para su valoración, **consulta y participación**, como paso previo a su remisión a la Dirección de **la Empresa, para que por esta se adopten las decisiones que se consideren oportunas en el plazo de un mes**.

La decisión de la Compañía será comunicada a la persona denunciante, a la/as persona/as denunciadas y a la Comisión de Investigación, en un plazo máximo de siete días.

En el caso de la persona denunciada, 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.

SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. 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. Su duración estará vinculada a la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte, **siendo del 31 de Enero de 2023 hasta el 30 enero de 2027.**

6.- Glosario de términos del anexo II

Acoso sexual: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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.

Discriminación directa por razón de sexo: aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se ejerce sobre una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo.

Responsable de Expediente: coordinador y responsable principal de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, con el rol principal de abrir y cerrar un caso de acoso y tomar decisiones sobre departamentos a intervenir y modos de actuar, así como administrar el expediente.

Falsa denuncia de acoso sexual o por razón de sexo: cuando las evidencias indican que no ha habido acoso sexual o por razón de sexo o cuando no hay suficientes evidencias para probar que se ha producido. La empresa deberá articular mecanismos para evitar la interposición de denuncias en falso.

Informe organizativo: informe elaborado por el responsable del expediente con la finalidad de analizar, a partir de las entrevistas realizadas, la situación del centro de trabajo y proponer medidas correctoras que podrán ser tenidas en cuenta en el informe final.

Medidas cautelares: conjunto de acciones o decisiones que se toman por parte de la Empresa cuando hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, sin prejuzgar el resultado final, y que se pueden adoptar como garantía de la protección de las partes implicadas.

Medidas correctoras: conjunto de acciones propuestas en el informe de conclusiones de caso de acoso para corregir la situación denunciada.

ANEXO II – MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

La **Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 noviembre 1991**, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el **acoso sexual** y propone la siguiente definición:

« La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación de este, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de esta; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

En tal sentido son elementos para destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual». El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable.

Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien.

Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

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

Derecho comunitario.

La preocupación por la cuestión del acoso sexual en las relaciones de trabajo en el ámbito de la Unión Europea se enmarca en las políticas de igualdad entre sexos y, entre sus primeras referencias, está la Resolución de 11706/1986 del Parlamento Europeo, sobre agresiones a la mujer. En la citada Resolución se insta a la Comisión Europea a examinar las legislaciones nacionales en esta materia, surgiendo de su análisis el Informe sobre el problema de acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas elaborado por D. Michael Rubenstein.

Si bien en el mismo no fue aprobado dio lugar a la aprobación de la Resolución de 29/05/1990 del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, así como la Recomendación de 27/11/1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incorporando, además, en su Anexo, el código de conducta para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad se pueden destacar otras disposiciones comunitarias no vinculantes como son:

Declaración 19/12/1991 del Consejo de las Comunidades Europeas.

Resolución del 11/02/1994 del Parlamento Europeo sobre la designación de un Consejero en las empresas para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad la Comisión de las Comunidades Europeas reiteraba en el Cuarto programa comunitario para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres 1996/2000, en el objetivo 5.3, su intención de aprobar en esta materia un instrumento normativo vinculante.

Por último, la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23/09/2002, modificativa de la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo incorpora una definición del “acoso relacionado con el sexo” y otra definición de “acoso sexual”.

Acoso es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Marco normativo nivel nacional

El acoso sexual está contemplado en el ordenamiento jurídico español con un tipo penal autónomo y como una infracción laboral muy grave. Legalmente, cabe contemplar el problema desde un triple orden legal: el constitucional, el social y el penal.

En primer lugar, a través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios **derechos fundamentales**, como son:

a) el derecho a la intimidad (**art.18.1 de la Constitución Española, CE**)

b) el derecho a la integridad física y moral (**art. 15 CE**) respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.

c) el derecho a la igualdad (**art. 14 CE**) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la **legislación laboral** aborda la cuestión.

Así, el RD Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, en su Sección 2ª (Derechos y deberes laborales básicos), **art. 4** (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación, y frente al acoso sexual y por razón de sexo».

Por su parte, el art. **50.1.c.** señala que «serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario (...)). (Aquí se incluiría el incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del **art. 4.2.e)**).

Continúa el articulado del ET señalando en su art. **50.2.** que «en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido

improcedente» (que según fija el art. **56.1** es una indemnización de equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Con independencia de ello, es posible reclamar la indemnización por daños morales derivados de la falta de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, siendo competente la jurisdicción social.

El **RDL 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** recoge en su artículo 8, apartado 13, como infracción muy grave, "El acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma".

En último lugar, la **legislación penal** recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP).

En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

En el Libro II, Título VIII (**Delitos contra la libertad sexual**), Capítulo III (Del acoso sexual) su **art. 184**, establece que:

"1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.1.

En el Libro II, Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), el **art. 443** dice: 1. Será castigado con la pena de prisión de uno a dos años e inhabilitación absoluta por tiempo de seis a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquel o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a su superior.

En relación con lo anterior, añade el **art. 444**: «Las penas previstas en los dos artículos anteriores se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos» (los correspondientes a los artículos 178 a 194).

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de orden social ha modificado el artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral,

donde se afirma que “las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo (sobre tutela de los derechos de libertad sindical)” con la finalidad de

especificar que está “incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo, define los mismos como situaciones discriminatorias, y considera como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, artículos 7 y 8. Por su parte, el artículo 9 trata la indemnidad frente a represalias.

En su artículo 48, establece que las empresas deberán establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La ley asimismo prevé las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias que deberán ser tenidas en cuenta por las empresas en la elaboración del plan de igualdad.

L.O. 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual («B.O.E.» 7 septiembre).

Comunicación de hechos

Datos a cumplimentar por la persona trabajadora		
Nombre y apellidos		
DNI	Teléfono	Correo electrónico
Puesto	Turno/Horario	
Centro de Trabajo	Provincia	
Responsable del centro		
¿Desea que se informe de su denuncia al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal de su centro de trabajo? (marque con una X su opción) ☐ SI ☐ NO		
¿Solicita la presencia de algún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal de su centro de trabajo durante su entrevista? (marque con una X su opción) ☐ SI ☐ NO		

Firma:

CONSENTIMIENTO:

Consiento que, con motivo del proceso de investigación y en virtud del Protocolo de Acoso Laboral establecido, SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. me informe de notificaciones, citaciones e información (no sensible) a través del número de teléfono o del correo electrónico arriba indicado.
(En el caso de realizar cambios de estos datos rogamos nos los comunique para su actualización)

ANEXO III. GLOSARIO

Acciones positivas: son medidas específicas, a favor del género menos representado, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto del otro sexo 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.

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 superior al 25 %, entre los salarios medios de hombres y mujeres, no existiendo una justificación objetiva para la misma.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno 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.

Desagregación de datos por sexo: conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

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.

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

situación comparable (LOIEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LOIEMH, Art. 6.2).

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) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales contruidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural. 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 (LOIEMH, Art.3).

Igualdad efectiva: existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

Infrarrepresentación femenina: ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores. 40%/60%

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 la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

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 (LOIEMH, Art.46).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (LOIEMH, Art.43).

Salud laboral con perspectiva de género: análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

Segregación horizontal: concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: es también conocida como “techo de cristal” y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Trabajo de igual valor: 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.

Tutela jurídica efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (LOIEMH, Art. 44.1).

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, ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos.



Dña. Raquel Hijosa Carracedo.

Adjunta a la Secretaría de mujeres. CCOO del Hábitat.

Dña. Elena Vázquez Núñez. Secretaría de Mujeres de CCOO del Hábitat.

D. Antonio Estrada González.

Delegado de Personal por CCOO Hábitat

Dña. María del Portal Loza Méndez

Delegada de Personal por CCOO Hábitat



D. Vicente Ortega Rey

Representante Legal Senior Servicios Integrales

Dña. Leticia San José Barriga

Responsable RRHH

Dña. Marisol Quintana Fernández

Técnica RRHH e Igualdad

Dña. Jennifer González Martín.

Técnica RRLL

Dña. Clara Sánchez Hernández

Técnica Igualdad

D. Pedro Muñoz Hurtado

Técnico de Igualdad

D. Iñigo Camilleri Terror.

Responsable de Selección, Desarrollo y Políticas de Igualdad