

Senlle, S.L., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, no discriminando directa o indirectamente por razón de sexo.

Esta empresa, se compromete a impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en su organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio básico de nuestra política corporativa y de recursos humanos.

Para la elaboración de este plan de igualdad, se seguirá lo dispuesto en la legislación vigente en la materia:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre Igualdad Retributiva entre hombres y mujeres.

Se asumirá el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de esta empresa (selección, promoción, formación, política salarial, condiciones de trabajo, salud laboral, etc.).

Los principios enunciados, se llevarán a la práctica a través de la implantación de medidas contenidas en este Plan de Igualdad, y que supongan mejoras respecto a la situación actual. Se implantarán sistemas de seguimiento, para valorar la implantación del Plan de Igualdad, con la finalidad de avanzar en la consecución de igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Para llevar a cabo este proceso, se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación, sino en todo el proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ESTRUCTURA
3. DEFINICIONES
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA
5. COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA
6. AUTODIAGNÓSTICO
7. OBJETIVOS
8. MEDIDAS
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
10. PRESUPUESTO

1. INTRODUCCIÓN

La empresa SENLLE, S.L., se dedica a los siguientes servicios de limpieza, principalmente en las provincias de Bizkaia y Araba:

- Limpieza de mantenimiento (oficinas, comercios, comunidades, fábricas, etc.).
- Limpieza de cristales.
- Limpiezas generales (limpieza por obra, primeras limpiezas, etc.).
- Limpiezas especiales (limpieza de graffitis, limpieza de techos, limpieza de fachadas, limpieza de todo tipo de suelos, limpieza de textiles, etc.).

Cuenta con un equipo profesional que aúna cualificación y experiencia de servicio. Desde su origen y hasta la actualidad, cabe destacar el compromiso y responsabilidad tanto hacia sus clientes cómo hacia sus trabajadores/as.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales. El plan de igualdad de la empresa SENLLE, S.L., tiene como fin, dar cumplimiento a la normativa existente en dicha materia. La igualdad de trato entre mujeres y hombres tiene que ser una prioridad en la empresa, y se deberá implicar a toda la plantilla para crear un mejor clima laboral, que aumente la productividad y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Para la elaboración de este plan se realizará un análisis de la situación actual de la plantilla, con el fin de detectar desigualdades que requieran de una actuación para corregirlas. Una vez detectadas las áreas de mejora, se propondrán medidas para conseguir la igualdad real en la empresa. Por último, se llevará a cabo un seguimiento para evaluar el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.

2. ESTRUCTURA

El plan de igualdad de la empresa SENLLE, S.L., se estructura de la siguiente manera:

1. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. Este diagnóstico se realizará a partir de datos cualitativos y cuantitativos aportados por la empresa respecto a; plantilla, acceso, condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación, salud laboral, política de comunicación y sensibilización de la igualdad, infrarrepresentación femenina y violencia de género.
2. Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del apartado anterior y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En él se establecen los objetivos a alcanzar, las medidas y acciones a llevar a cabo para la consecución de dichos objetivos, un calendario de implantación y las personas responsables de su ejecución.
3. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Igualdad a través de las personas designadas para ello.

El programa de actuación se estructura en:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Medidas
- Plazos de ejecución
- Personas responsables

Los objetivos generales se refieren al conjunto del plan, y a partir de ellos se definen unos objetivos específicos, medidas, personas responsables, calendario y criterios de seguimiento para cada una de las áreas. Las áreas de intervención serán las siguientes:

- 1) Selección, contratación, promoción e infrarrepresentación femenina.
- 2) Formación.
- 3) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 4) Condiciones de trabajo y retribuciones.
- 5) Violencia de género.
- 6) Prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
- 7) Comunicación.

3. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Discriminación directa e indirecta

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

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

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

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

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

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

Indemnidad frente a represalias

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

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular, quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad, se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Violencia de género

Se entiende por violencia de género, todo acto de violencia, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, ejercido sobre la mujer por el hecho de serlo.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres será de aplicación a la totalidad de la plantilla de SENLLE, S.L.

La duración de este Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres será de 4 años a contar desde la firma del mismo. A la finalización del mismo, se comenzará la negociación para la aprobación del siguiente.

5. COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA

La mesa negociadora, estará compuesta por el mismo número de miembros en representación de la empresa y en representación de las trabajadoras y trabajadores:

En representación de la empresa:

- Alberto Senlle Lopez
- Jon Ander Senlle Sanz
- Gurtze Alonso Martinez
- Itziar Marañon Lopez
- M^a Peña Sanz Mendoza

En representación de las trabajadoras y trabajadores:

- José Ramón Moldes Enjamio (LAB)
- Arantza Berrueco Lorenzo (ELA)
- Francisco Javier Rincón Rico (UGT)
- M^a Olga Larrea vecino (USO)
- Nekane Sotelo Becerra (CCOO)

6. AUTODIAGNÓSTICO

A) Proceso de selección y contratación

Se han analizado los datos de contratación en el periodo desde el 1 de enero del 2021 hasta el 21 de febrero del 2022. Se han diferenciado los motivos de la contratación de la siguiente manera:

Motivos contrato	Abreviatura
Sustitución de trabajadora/ con derecho a reserva de puesto de trabajo	A
Centro propio (subrogaciones, etc.)	B
Circunstancias de la producción	C

Los datos obtenidos son los siguientes:

	Total contratos		Contratos A		Contratos B		Contratos C	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Hombres	11	100,00%	11	100,00%	0	0,00%	0	0,00%

	Total contratos		Contratos A		Contratos B		Contratos C	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Mujeres	156	100,00%	125	80,13%	16	10,26%	15	9,62%

En dicho periodo, en los procesos de selección se ha evaluado a todas las personas aspirantes mediante criterios objetivos (capacidades profesionales y académicas y experiencia laboral), llevando a cabo una selección personal no discriminatoria.

B) Clasificación profesional

La plantilla de SENLLE, S.L. a 12 de febrero del año 2022, está conformada por 248 personas. De éstas, aproximadamente el 7% (16) corresponde al género masculino, mientras que el 93% restante (232) corresponde al género femenino. Se puede concluir que la plantilla de SENLLE, S.L. está altamente feminizada, siguiendo la tónica del sector.

Por áreas funcionales, los datos desagregados son los siguientes:

	Totales		Hombres		Mujeres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Limpieza	241	100,00%	14	5,81%	227	94,19%
Mandos intermedios	2	100,00%	1	50,00%	1	50,00%
Administración	5	100,00%	1	20,00%	4	80,00%

Por puestos de trabajo, los datos desagregados son los siguientes:

	Totales		Hombres		Mujeres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Limpiador/a	229	100,00%	2	0,87%	227	99,13%
Limpiador/a conductor	12	100,00%	12	100,00%	0	0,00%
Encargado/a general	1	100,00%	1	100,00%	0	0,00%
Supervisor/a de zona	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Auxiliar administrativo	4	100,00%	0	0,00%	4	100,00%
Director/a administrativo	1	100,00%	1	100,00%	0	0,00%

Cabe destacar, que el puesto de limpiador/a está altamente feminizado, más de un 99% del personal de dicho puesto son mujeres, mientras que el puesto de limpiador/a conductor, está totalmente masculinizado.

C) Formación

Durante el año 2021 se han impartido 96 acciones formativas (todas ellas en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales), siendo beneficiarias de ellas 77 mujeres (aproximadamente el 80%) y 19 hombres (aproximadamente el 20%).

En cuanto al nivel de estudios de la plantilla, los datos obtenidos son los siguientes:

Nivel de estudios	Abreviatura
Primarios	A
Secundarios	B
Bachillerato	C
Grado medio	D
Grado superior	E
Universitarios	F
Sin estudios	G

	Nivel A		Nivel B		Nivel C		Nivel D		Nivel E		Nivel F		Nivel G	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Hombres	2	12,50%	9	56,25%	2	12,50%	1	6,25%	1	6,25%	1	6,25%	0	0,00%

	Nivel A		Nivel B		Nivel C		Nivel D		Nivel E		Nivel F		Nivel G	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Mujeres	62	26,72%	107	46,12%	20	32,26%	29	12,50%	11	4,74%	2	0,86%	1	0,43%

Cómo se puede apreciar en las tablas, en ambos sexos el nivel de estudios mayoritario es el secundario, seguido por Bachillerato y Estudios Primarios.

D) Promoción profesional

Durante el año 2021, no se han llevado a cabo ascensos de puestos de trabajo, ni de hombres ni de mujeres.

E) Condiciones de trabajo

E.1) Antigüedad

La antigüedad media de la plantilla es de 3,58 trienios. En el caso de los hombres es de 4,92 trienios, mientras que en el caso de las mujeres es de 3,48 trienios. Por lo tanto, se puede afirmar que en general, los hombres tienen mayor antigüedad que las mujeres dentro de la plantilla de la empresa.

E.2) Temporalidad

En cuanto a la distribución de la plantilla por tipos de contrato (temporales e indefinidos), se cuenta con los siguientes datos:

			Indefinidos		Temporales	
	Número	%	Número	%	Número	%
Mujeres	232	100,00%	217	93,53%	15	6,47%

			Indefinidos		Temporales	
	Número	%	Número	%	Número	%
Hombres	16	100,00%	14	87,50%	2	12,50%

Se puede apreciar, que la temporalidad es mayor en los hombres que en las mujeres.

E.3) Parcialidad

Se ha analizado la distribución de la plantilla en función de la jornada de trabajo, obteniendo los siguientes datos:

			Jornada completa		Jornada Parcial		Promedio jornada
	Número	%	Número	%	Número	%	
Mujeres	232	100,00%	28	12,07%	204	87,93%	45,89%

			Jornada completa		Jornada Parcial		Promedio jornada
	Número	%	Número	%	Número	%	
Hombres	16	100,00%	13	81,25%	3	18,75%	89,19%

Se puede ver cómo el 81% de los hombres de la plantilla tiene jornada completa, mientras que este valor, sólo alcanza el 12% en el caso de las mujeres. El promedio de la jornada es bastante superior en el caso de los hombres, en comparación con las mujeres.

E.4) Ceses

También se han analizado los ceses producidos en la empresa entre el 1 de enero del año 2021 y el 21 de febrero del año 2022. Los motivos de los ceses son los siguientes:

Motivos cese	Abreviatura
Fin contrato	A
Baja voluntaria	B
Despido	C
Jubilación	D
Incapacidad Permanente	E
Subrogación	F

Los datos obtenidos son los siguientes:

	Total Ceses		Cese A		Cese B		Cese C		Cese D		Cese E		Cese F	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Hombres	10	100,00%	10	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

	Total Ceses		Cese A		Cese B		Cese C		Cese D		Cese E		Cese F	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Mujeres	154	100,00%	127	82,47%	18	11,69%	3	1,95%	5	3,25%	0	0,00%	1	0,65%

El mayor número de ceses, aproximadamente el 94% (154), han sido de mujeres, en tónica con la distribución de la plantilla.

El mayor motivo del cese en ambos sexos, es el fin de contrato, seguido de la baja voluntaria en el caso de las mujeres.

E.5) Absentismo

En el periodo que comprende del 1 de enero del 2021 al 21 de febrero del 2022, el total de días de absentismo es de 13.695, siendo de 585 (5%) en el caso de los hombres

y de 13.110 (95%) en el caso de las mujeres (en línea con la representación de ambos sexos en la plantilla).

Se han diferenciado las siguientes casusas de absentismo:

Bajas médicas

Permisos

- Permiso A: Médico propio.
- Permiso B: Motivos personales (ingreso o fallecimiento de familiar, acompañamiento a familiar al médico, boda, mudanza, juicio, etc.).
- Permiso C: Lactancia

A continuación, se muestran los datos obtenidos:

	Total días Absentismo		Bajas		Permiso A		Permiso B		Permiso C	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Hombres	585	100,00%	581	99,32%	2	0,34%	2	0,34%	0	0,00%

	Total días Absentismo		Bajas		Permiso A		Permiso B		Permiso C	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Mujeres	13110	100,00%	12793	97,58%	62	0,47%	231	1,76%	23	0,18%

Se puede observar cómo el principal motivo de absentismo en la empresa en ambos sexos, es la incapacidad temporal.

E.6) Siniestralidad

Los datos de siniestralidad de la empresa en el año 2021, son los siguientes:

	Totales		Hombres		Mujeres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Accidentes con baja	3	100,00%	2	66,67%	1	33,33%
Accidentes sin baja	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%

Con estos datos, podemos afirmar, que existe más siniestralidad en el género masculino, aunque éste sólo representa el 6,45% de los trabajadores/as de la empresa.

E.7) Representación sindical

SENLE, S.L., cuenta con dos comités de empresa, uno en Araba y otro en Bizkaia.

Están formados de la siguiente manera:

COMITÉ DE EMPRESA DE ALAVA			
HOMBRES		MUJERES	
Numero	Porcentaje	Número	Porcentaje
0	0,00%	5	100,00%

COMITÉ DE EMPRESA DE BIZKAIA			
HOMBRES		MUJERES	
Numero	Porcentaje	Número	Porcentaje
2	22,22%	7	77,78%

E.8) Retribuciones y Auditoría Salarial

Se ha llevado a cabo un registro retributivo y una auditoría salarial del año 2021, obteniendo los siguientes resultados:

- Existen en la empresa puestos totalmente masculinizados (limpiador/a conductor/a, encargado/a general y jefe de administración), puestos feminizados (limpiador/a Bizkaia y limpiador/a Araba), y puestos totalmente feminizados (auxiliar administrativo/a y supervisor/a de zona).
- Brechas salariales: No existen brechas salariales en el total general percibido. Sin embargo, hay tres brechas salariales (dos a favor de las mujeres y una a favor de los hombres) en conceptos puntuales, que se van a tratar a continuación.
 - o Brecha salarial en complementos salariales en el puesto de trabajo de Limpiador/a Bizkaia (-35,94%) y en el puesto de Limpiador/a Alava (-

96,57%). Estas brechas vienen motivadas, tal y cómo veremos a continuación, por el concepto de antigüedad. Los hombres que han trabajado durante el año 2021 en estos puestos de trabajo, tenían todos

menos de dos años de antigüedad, por lo que no cobran este concepto tan importante dentro de los complementos salariales.

Empresa	Puesto de trabajo	Tramo	Mujeres	Hombres
SENLE, S.L. (BIZKAIA)	Limpiador/a Bizkaia	Menos de 2 años	67	7
		De 2 a 5 años	33	0
		De 6 a 10 años	36	0
		De 11 a 16 años	35	0
		De 16 a 20 años	25	0
		20 años o más	24	0
SENLE, S.L. (ALAVA)	Limpiador/a Alava	Menos de 2 años	18	3
		De 2 a 5 años	15	0
		De 6 a 10 años	7	0
		De 11 a 16 años	12	0
		De 16 a 20 años	12	0
		20 años o más	9	0

- Brecha salarial en complementos por gasto de trabajo en el puesto de trabajo de Limpiador/a Alava (62,86%). Según el Convenio Colectivo para la limpieza de Edificios y Locales de Álava, el plus de transporte sólo se cobrará los días de trabajo y en ciertas zonas (por ejemplo, Jundiz, Parque Tecnológico, Gojain, etc.), mientras que no se cobrará si se trabaja en los núcleos urbanos (Vitoria, Gamarra, Nanclares de la Oca, etc.). En la empresa, existen mujeres que no cobran dicho plus por la zona en la que trabajan, mientras que los tres hombres que prestaron servicios en el año

2021, lo hicieron en zonas dónde se cobraba el plus de transporte. De ahí, la existencia de esta brecha salarial.

- Debido a la parcialidad existente en el puesto de trabajo de limpiador/a, la diferencia entre el salario efectivo y equiparado es notable. Esta parcialidad viene motivada por la tipología de clientes (principalmente PYMEs en las que la

jornada laboral es reducida) y por la subrogación empresarial. Tradicionalmente, este puesto ha sido principalmente ocupado por mujeres, por lo que se ven más perjudicadas por el problema de la parcialidad. Se adjunta tabla en la que se compara por puesto de trabajo el total general percibido efectivo y equiparado.

Empresa	Puesto de trabajo	Sexo	Porcentaje total general efectivo sobre el total general equiparado
SENLE, S.L. (BIZKAIA)	Limpiador/a	Hombre	10%
		Mujer	37%
	Limpiador/a conductor/a	Hombre	97%
	Auxiliar Administrativo/a	Mujer	100%
	Encargado/a General	Hombre	100%
	Jefe de administración	Hombre	100%
SENLE, S.L. (ARABA)	Limpiador/a	Hombre	35%
		Mujer	36%
	Supervisor/a de zona	Mujer	83%

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

La empresa trata, salvo petición por parte del cliente, de adaptar los horarios de los trabajadores/as, de tal manera que puedan conciliar con la vida familiar o personal.

En el periodo estudiado, no se han producido reducciones de jornada, pero si se han solicitado o renovado excedencias (todas ellas por mujeres), por los siguientes motivos:

	Total excedencias		Voluntarias		Cuidado hijos o familiares	
	Número	%	Número	%	Número	%
Mujeres	10	100,00%	8	80,00%	2	20,00%

G) Infrarepresentación femenina

Tal y como hemos visto en los resultados de la auditoría salarial, existen puestos de trabajo en la empresa totalmente masculinizados (jefe de administración, encargado/a general y limpiador/a conductor/a).

H) Acoso sexual o por razón de sexo

En la empresa no se han dado situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en las que concurra resolución judicial. Tampoco se tiene constancia de tales situaciones.

7. OBJETIVOS

Objetivo General

- Implantar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

Objetivos específicos

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Formar a la plantilla, en especial al personal de Recursos Humanos y a los mandos intermedios en Igualdad.
- Garantizar que los trabajadores del sexo masculino y femenino tengan iguales condiciones de trabajo.
- Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva de la plantilla.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
- Proteger a las mujeres víctimas de violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.

8. MEDIDAS Y MEDIOS

Medios: Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para facilitar las reuniones
- Material preciso para ellas
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la comisión serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores/as.

Área de Intervención 1: Selección, contratación, promoción e infrarrepresentación femenina.

MEDIDA	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
Nombramiento de una persona responsable en materia de igualdad.	Comisión negociadora	3 meses
Informar anualmente a la Comisión de igualdad de los datos de contratación desagregados por sexo y categoría.	Dirección	1 año
La empresa favorecerá, qué en caso de necesidad de contratación, se de preferencia a las personas trabajadoras de la empresa, siendo decisión empresarial la persona contratada. Esta iniciativa se podrá llevar a cabo con la creación de una Bolsa de Empleo interna.	Recursos Humanos Comité de Empresa	1 año
Favorecer el acceso de las mujeres a puestos tradicionalmente masculinos.	Recursos Humanos	1 año
Evitar discriminaciones por género en las entrevistas de trabajo. Las preguntas en las entrevistas irán relacionadas a la formación académica, experiencia laboral y otros datos de interés (carnet de conducir, disponibilidad horaria y geográfica, etc.)	Recursos Humanos	1 año

Área de Intervención 2: Formación.

MEDIDA	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
Impartir formación en igualdad para los mandos intermedios. Esta formación se realizará en horario laboral y a través de una empresa externa.	Dirección	1 año
La empresa promocionará la igualdad de todas las personas trabajadoras a través de comunicaciones.	Dirección	1 año
La empresa ofertará cursos de formación para promocionar a puestos tradicionalmente masculinos en el momento en el que surja una vacante.	Dirección	1 año
Informar anualmente a la Comisión de igualdad de las personas participantes en formación desagregados por sexo.	Dirección	1 año

Área de Intervención 3: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDA	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
La empresa favorecerá, siempre que no exista una imposición del cliente, la adaptación y flexibilidad horaria para las personas trabajadoras.	Dirección	1 año
Licencia retribuida por el tiempo indispensable para consultas médicas de hijos menores de 14 años, previa acreditación de la cita médica y su posterior justificación.	Recursos Humanos	1 año
Licencia retribuida para acompañar al cónyuge o pareja de hecho a tratamientos de técnicas de reproducción asistida o a pruebas médicas realizadas en el embarazo.	Recursos Humanos	1 año
Licencia no retribuida de hasta 20 días naturales para trámites de adopción. Será necesario preavisar a la empresa con 15 días de antelación.	Recursos Humanos	1 año
Excedencias de hasta 2 meses, con reserva del puesto de trabajo, por fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad o cónyuge.	Recursos Humanos	1 año
Posibilitar la unión del permiso de maternidad y paternidad al periodo vacacional.	Recursos Humanos	1 año
Cotización completa en casos de reducción de jornada laboral por conciliación familiar.	Recursos Humanos	1 año

Área de Intervención 4: Condiciones de trabajo y retribuciones.

MEDIDA	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
Informar anualmente a la Comisión de Igualdad de las bajas por accidentes de trabajo desagregadas por sexo.	Dirección	1 año
Llevar a cabo anualmente el Registro retributivo e informar a la comisión de igualdad.	Dirección	1 año
Limitación de las horas complementarias a situaciones puntuales (permisos retribuidos o bajas de corta de corta duración). Prohibición de uso de horas complementarias para realizar tareas estructurales.	Recursos Humanos	1 año

[Handwritten signature]
 Director de Recursos Humanos

[Handwritten signature]
 San Ander

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Área de Intervención 5: Violencia de género.

MEDIDA	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
Favorecer a las víctimas de violencia de género la libre elección del periodo vacacional.	Recursos Humanos	1 año
No computar como faltas de asistencia, ni a efectos disciplinarios, las ausencias debidas a la necesidad de acudir a juzgados, comisaría, servicios de asistencia o médicos tanto de la víctima cómo de sus hijos/as menores, con la debida justificación.	Recursos Humanos	1 año
Complementar hasta el 100% las bajas de incapacidad temporal producidas a causa de la situación de violencia de género.	Recursos Humanos	1 año
Facilitar una oportunidad laboral, siempre que sea posible, para los hijos e hijas mayores de edad de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Recursos Humanos	1 año

Área de Intervención 6: Prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.

MEDIDA	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
Negociar con la Representación Legal de los Trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.	Dirección	3 meses
Sensibilizar a la plantilla en materia de acoso sexual, laboral y por razón de sexo.	Dirección	1 año

Área de Intervención 7: Comunicación

MEDIDA	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
La empresa favorecerá el conocimiento por parte del personal del plan de igualdad, difundiendo el mismo a través de la web, whatsapp, etc.	Dirección	1 año
Difundir a través de los canales habituales (página web, whatsapp, etc.) la conmemoración de los días 8 de marzo y 25 de noviembre.	Dirección	1 año

[Handwritten signatures and notes in the top right corner]

[Handwritten signature on the right side]

[Handwritten signature on the right side]

[Handwritten signatures and notes in the left margin]

9. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

La comisión negociadora del Plan de Igualdad, formada por representantes de la empresa y por representantes de los trabajadores, será la encargada de realizar el seguimiento y la evaluación del mismo.

Objetivos del seguimiento y la evaluación

- ✓ Recopilar información estadística desagregada por sexo respecto de las medidas a implantar.
- ✓ Elaborar un informe de seguimiento y evaluación respecto a las medidas puestas en marcha.
- ✓ Valorar el impacto de las medidas adoptadas.

Para ello se contará con los siguientes indicadores:

Área de Intervención 1: Selección, contratación, promoción e infrarrepresentación femenina.

- Acta de nombramiento de responsable de igualdad.
- Datos de contratación desagregados por sexo y categoría.
- Creación de Bolsa de Empleo interna.

Área de Intervención 2: Formación.

- Formación recibida por los mandos intermedios.
- Datos de formación desagregados por sexo.

Área de Intervención 3: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Datos de las solicitudes recibidas.

Diego Mazkieran Kalea
Diego Mazkieran Kalea
Diego Mazkieran Kalea

Diego Mazkieran Kalea

Diego Mazkieran Kalea

Diego Mazkieran Kalea
Diego Mazkieran Kalea
Diego Mazkieran Kalea
Diego Mazkieran Kalea

Área de Intervención 4: Condiciones de trabajo y retribuciones.

- Datos de accidentes laborales desagregados por sexo.
- Resultados del Registro Retributivo y de la Auditoría Salarial.

Área de Intervención 5: Violencia de género.

- Datos de las solicitudes recibidas.

Área de Intervención 6: Prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.

- Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
- Comunicaciones a plantilla en materia de acoso sexual, laboral y por razón de sexo.

Área de Intervención 7: Comunicación

- Difusión del Plan de Igualdad.
- Comunicaciones sobre los días 8 de marzo y 25 de noviembre.


Procedimiento de modificación

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre.



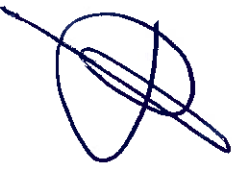
En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Para la modificación del Plan de Igualdad, se tendrá que alcanzar un acuerdo por mayoría simple en el seno de la Comisión.

10. PRESUPUESTO



El presente presupuesto contempla los recursos materiales y humanos previstos para el Plan de Igualdad. La empresa estima un presupuesto anual de 4.000 € para cada uno de los años de vigencia del Plan, a distribuir conforme a las necesidades surgidas en cada uno de los periodos.



Diego Mazkieran Kalea, 11
48910 Sestao, Bizkaia
944 72 01 13
info@gruposerlinor.com



Sestao, Bizkaia

