

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBRAS Y SERVICIOS MUNICIPALES DEL AYUNTAMIENTO DE ALCOBENDAS



[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signatures in blue ink]

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. Presentación de la empresa
- 1.2. Marco legal de un plan de igualdad
- 1.3. Características generales del plan
- 1.4. Estructura
- 1.5. Definiciones
- 1.6. Ámbitos de aplicación
- 1.7. Vigencia
- 1.8. Compromiso de la Dirección de Seromal S.A
- 1.9. Constitución de la Comisión de Igualdad en Seromal S.A
 - 1.9.1. Funciones de la comisión de igualdad
- 1.10. Apoyo técnico

2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN SEROMAL EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

- 2.1. Fuentes de información y análisis de datos
- 2.2. Análisis de datos
- 2.3. Análisis de las áreas de actuación
 - 2.3.1. Cultura de empresa y políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
 - 2.3.2. Impacto en la sociedad y responsabilidad social empresarial
 - 2.3.3. Características de la plantilla
 - 2.3.4. Movimientos de personal.
 - 2.3.5. Procesos de gestión de recursos humanos:
 - Selección
 - Formación
 - Promoción de personal
 - 2.3.6. Condiciones de trabajo y auditoría retributiva
 - 2.3.7. Infrarrepresentación femenina
 - 2.3.8. Conciliación de la vida laboral y familiar
 - 2.3.9. Comunicación, imagen y lenguaje
 - 2.3.10. PRL y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 2.4. Sugerencias de las personas que trabajan en la compañía
- 2.5. Conclusiones

3. DISEÑO DEL PLAN

- 3.1. Objetivos del Plan de Igualdad de Seromal
- 3.2. Descripción de medidas y acciones
- 3.3. Calendario de medidas y acciones

4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

5. APROBACIÓN (I) PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1 INTRODUCCIÓN

1.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

SEROMAL es la Empresa Pública de Servicios y Obras del Ayuntamiento de Alcobendas. Llevamos más de 40 años al servicio de los ciudadanos. Durante este periodo, hemos visto crecer Alcobendas, pasando de ser un pueblo a la gran Ciudad para la que trabajamos. Más viva, más dinámica, más moderna....

Seromal ha crecido y madurado con ella. Mejorando la responsabilidad, la profesionalidad, la formación, la seguridad y la calidad de nuestro personal y de nuestros servicios.

Nos hemos consolidado como empresa destinada al servicio y el bienestar de nuestros clientes: los vecinos de Alcobendas.

Estamos integrando la Responsabilidad Social Empresarial en la estrategia y la gestión de nuestra organización. Hemos convertido a Seromal en una empresa ética y socialmente responsable; moderna, activa, eficaz, comprometida y respetuosa con el medio ambiente, con su conservación y su defensa. Por ello estamos en posesión del más alto estándar de calidad de la Unión Europea, el Certificado EMAS, que garantiza este compromiso.

Orientados a servir al ciudadano, con profesionalidad y responsabilidad. Ponemos todo nuestro esfuerzo en el servicio, la calidad, la seguridad, el respeto y la colaboración.

Somos una empresa modelo en constante proceso de mejora de los servicios que brindamos a la ciudad.

El presente Plan de Igualdad está diseñado para la entidad de SEROMAL S.A, a continuación, adjuntamos una tabla de identificación de la empresa:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| DATOS DE LA EMPRESA | | | | | | |
|--|--|-----|---------|-----|-------|-----|
| Razón social | SEROMAL S.A. MUNICIPAL DE CONSTRUCCIONES Y CONSERVACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE ALCOBENDAS | | | | | |
| NIF | A28892339 | | | | | |
| Domicilio social | C/RAMÓN Y CAJAL 7-9 ALCOBENDAS 28100 (MADRID) | | | | | |
| Forma jurídica | SEROMAL S.A. | | | | | |
| Año de constitución | 1984 | | | | | |
| Responsable de la Entidad | | | | | | |
| Nombre | Carmen Gómez Chércoles | | | | | |
| Cargo | Gerente de Seromal | | | | | |
| Telf. | 91 4841230 | | | | | |
| Responsable de Igualdad | | | | | | |
| Nombre | Carmen Medrano | | | | | |
| Cargo | DRRHH | | | | | |
| Telf. | 91 4841230 | | | | | |
| e-mail | Carmen.medrano@seromal.org | | | | | |
| ACTIVIDAD | | | | | | |
| Sector Actividad | SERVICIOS PUBLICOS MUNICIPALES | | | | | |
| CNAE | 8110 | | | | | |
| Dispersión geográfica y ámbito de actuación | Comunidad Autónoma de Madrid | | | | | |
| DIMENSIÓN | | | | | | |
| Personas Trabajadoras | Mujeres | 169 | Hombres | 313 | TOTAL | 482 |
| Centros de trabajo | | | | | | |
| ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS | | | | | | |
| Dispone de departamento de personal | Si | | | | | |
| Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos | No dispone | | | | | |
| Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores | Mujeres | 4 | Hombres | 19 | Total | 23 |

1.2. MARCO LEGAL DE UN PLAN DE IGUALDAD

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos y es, asimismo, un principio reconocido en la Unión Europea, a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997.

En nuestro país, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2. consagra la

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de la persona y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, surge la aprobación de La Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán 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 y trabajadoras (RLPT).

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen en esta ley y que es de obligado cumplimiento para las empresas de más de 250 trabajadores/as.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Seromal tiene como finalidad darle cumplimiento a dicha Ley y mejorar en todo lo posible la realidad de nuestra compañía.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

1.3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

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 la empresa.

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 de las partes.
- De naturaleza correctora y preventiva, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- 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 que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

1.4. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de Seromal se estructura en los siguientes apartados:

A. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA

El diagnóstico de la empresa se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, selección, formación, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, comunicación, acoso sexual y por razón de sexo y condiciones laborales.

B. DISEÑO DEL PLAN

Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En este plan se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y las acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas responsables de su realización, presupuesto e indicaciones y/o criterios de seguimiento de las acciones.

C. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN

El seguimiento y la evaluación del cumplimiento del plan la realizarán las personas designadas en la Comisión de Igualdad recogiendo el grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

1.5. DEFINICIONES

El presente Plan contiene una serie de conceptos y expresiones específicas en materia de igualdad, por este motivo, con el objetivo de asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan una serie de definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y otras de carácter normativo:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

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.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo

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

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva 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.

Discriminación directa e indirecta

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

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

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo:

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

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.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad

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

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.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

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.

Derechos de conciliación de la vida personal familiar y laboral

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

1.6. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad se aplica dentro de la provincia de Comunidad Autónoma de Madrid, en la localidad de Alcobendas donde se encuentra ubicado el centro de trabajo y la totalidad de la plantilla de toda la entidad pública de Seromal.

1.7. VIGENCIA

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, y, que la entrada en vigor de las medidas concretas, puede ser distinta y progresivas tiene una vigencia de cuatro años desde su firma.

Las partes comenzarán la negociación para el nuevo plan, seis meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan. Fecha de firma 24 de mayo del 2023.

1.8. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE SEROMAL

La cultura de Seromal está impregnada, entre otros muchos principios, del de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Nuestra política de RRHH está basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo, y así lo creemos firmemente.

Es por este motivo, por el que la Dirección firma su compromiso para poner en marcha el proyecto de Igualdad de Oportunidades fue expresado y difundido de manera formal en junio de 2021 mediante una carta dirigida a la plantilla. En esta carta se ha informado de la puesta en marcha

del proyecto, fases y plazos, así como la composición del Comité de Igualdad, solicitándoles asimismo su implicación y colaboración.

1.9. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La constitución de la Comisión negociadora del plan de igualdad se realizó en octubre de 2021 con la representación parte de la RLPT y la empresa. Conformado de forma paritaria por 6 miembros de cada parte.

1.10. APOYO TÉCNICO

El asesoramiento para el diseño del plan de igualdad, así como la realización del diagnóstico y puesta en marcha del Plan de Igualdad cuenta con el apoyo técnico de los siguientes profesionales:

- **ASESORA parte empresarial:**

Alba Marín Santaolaya. Consultora especializada en Planes de Igualdad

Desarrollo Organizacional Personas y Productividad S.L.

CIF: B91302471V

Av. De la Palmera nº 27-B, 41013 Sevilla

Alfonso Media Echavarría. Consejero delegado.

- **ASESORES/AS parte social:**

Pedro Gómez Iglesias UGT SP MADRID

Cristina de Mingo Gallego e Isabel Taboada Lopez CCOO DEL HÁBITAT MADRID

2 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico es un instrumento útil y funcional que permite conocer en qué situación se encuentra la empresa en materia de igualdad de oportunidades. Mediante un estudio cualitativo y cuantitativo se puede obtener información actualizada que permitirá identificar aquellos aspectos de la organización que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres.

El objetivo del diagnóstico es proporcionar información sobre las características, las necesidades y las opiniones de las personas que trabajan en la empresa, detectar la existencia de posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y servir de base para la realización del Plan de Igualdad. Por lo tanto, el diagnóstico sirve de base para establecer las prioridades y las medidas que formarán parte del Plan de Igualdad.

Para la elaboración del diagnóstico de situación, se ha procedido al análisis de datos cuantitativos y cualitativos, que han sido triangulados con el objetivo de poder realizar una lectura con perspectiva de género que corresponda con la realidad de la entidad.

Los datos analizados corresponden a un periodo de 12 meses comprendidos entre enero y diciembre de 2021. La recogida de éstos se ha realizado con la colaboración del departamento de RR.HH., que además ha aportado información cualitativa de gran valor para la elaboración de este informe.

Los indicadores de género utilizados en el análisis de estos datos son:

- **Índice de distribución:** Proporción de mujeres y hombres respecto al total de personas en una categoría de análisis.
- **Índice de concentración:** Proporción de un sexo en una categoría de análisis respecto al total de su mismo sexo en esa variable.
- **Brecha de género:** Diferencia en puntos porcentuales entre la tasa femenina y la masculina; cuanto mayor sea la diferencia mayor es la desigualdad de género.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Los diferentes apartados de este informe cuantifican y describen diversos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos que, analizados incorporando la perspectiva de género, permitirán conocer las prioridades en materia de igualdad que servirán de ejes vertebradores del propio Plan de Igualdad.

El informe-diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad. La normativa condiciona el establecimiento de un plan de igualdad a la elaboración previa de un estudio diagnóstico, por lo que se deduce el carácter eminentemente práctico del diagnóstico como herramienta imprescindible para la elaboración del Plan de Igualdad. En definitiva, la exhaustividad del primero será lo que garantice el éxito del segundo.

El PIO tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar entre mujeres y hombres dentro de SEROMAL S.A.

Por tanto, el informe-diagnóstico se ha desarrollado a partir de:

- **Compromiso de la Dirección.**
- **Constitución de la Comisión negociadora** según lo dispuesto en el RD 901/2020, que participará en la realización del diagnóstico, la elaboración del plan de igualdad, implantación de las medidas, y el seguimiento y evaluación de este.
- **Comunicación a la plantilla** del inicio del proceso.

A partir de dicha comunicación, se procede a la recogida y análisis de datos referentes a la plantilla, así como a la recopilación y análisis de la documentación relacionada con la gestión de las personas en SEROMAL, S.A. proporcionada por la propia empresa.

1.1. FUENTES DE INFORMACIÓN

DOCUMENTOS INTERNOS

Se ha procedido a la consulta de documentación interna de diversa índole tales como:

- Convenios Colectivos propios SEROMAL construcción, jardinería y limpieza.
- Manual de procedimientos internos de SEROMAL S.A.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Anexo sobre política integrada.
- Informe de valoración de puestos de trabajo.
- Diagnósticos previos en materia de igualdad.
- Manual de acogida e información (ejemplo de construcción).
- Documentación relativa en materia de COVID-19.
- Manual de buenas prácticas medioambientales.
- Documento de procesos de cobertura de puestos de trabajo temporal.
- Publicaciones sobre ofertas de empleo previas en portales de empleo y bolsas de empleo del Ayuntamiento.
- Documentos sobre descripciones de puestos de trabajo.
- Plan formación 2022.
- Cuestionario de evaluación curso FUNDAE.
- Procedimientos de formación de calidad.
- Documento interno sobre el procedimiento de formación.
- Ejemplo de evaluación de acciones formativas.
- Convocatorias a la representación legal de las personas trabajadoras.
- Ejemplo de convocatoria a curso de formación.
- Procedimiento de evaluación de desempeño.
- Ejemplo de informe proceso de promoción interna.
- Ejemplo de publicación de convocatoria a pruebas de ascenso.
- Documento sobre programa de responsabilidad corporativa.
- Ejemplo de documentación interna.
- Protocolo de acoso psicológico y de naturaleza sexual.
- Página web de la entidad: <https://www.alcobendas.org/es/ayuntamiento/gobierno-y-administracion/entidades-dependientes/seromal>

TABLAS DE INFORMACIÓN DE DATOS

El Departamento de Recursos Humanos ha proporcionado información segregada por sexo:

- Plantilla total segregada por sexos y edad.
- Plantilla según tipo de antigüedad y nivel de estudios.
- Plantilla según tipo de contrato (indefinido, temporal, etc)
- Plantilla según tipo de jornada y turno.
- Plantilla por áreas.
- Plantilla por grupos y categoría profesionales.
- Bandas salariales de cada categoría profesional.
- Promoción de los últimos 12 meses segregada por sexo.
- Formación realizada durante los últimos 12 meses segregada por sexos.
- Movimientos del personal en el último año: altas y bajas segregadas por sexos.
- Movimientos del personal en el último año por categoría y grupo profesional segregada por sexos.
- Movimientos del personal en el último año por tipo de jornada, de turno y tipo de contrato segregada por sexos.
- Responsabilidades familiares.
- Tipos de permisos.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Salud laboral: contingencias profesionales y contingencias comunes.

DATOS CUALITATIVOS ANALIZADOS

Se analizaron los siguientes datos de forma cualitativa:

- Procesos de selección.
- Procesos de promoción.
- Política de formación.
- Política salarial.
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
- Comunicación.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

REUNIONES

Durante la fase de diagnóstico se ha tenido contacto directo con los integrantes del Comisión negociadora. Además, se han realizado entrevistas a personas clave de la organización.

ENCUESTA A LA PLANTILLA

Se procedió al envío de encuestas a toda la plantilla a través de formato electrónico, con el objetivo de conocer el conocimiento general de la plantilla sobre igualdad de oportunidades como punto de partida, evaluación de prácticas de la Empresa en materia de igualdad y fomentar la implicación de todo el personal a través de un apartado de aportaciones y sugerencias en esta área. Tras el envío del cuestionario y su registro, se obtuvieron 171 respuestas, de las cuales 104 fueron de hombres, 66 de mujeres y 1 procedente de otro.

Desagregando los datos por área se obtuvieron 78 respuestas de construcción, 68 del área de limpieza y 25 procedentes de jardinería.

1.2. ANÁLISIS DE DATOS

Seromal, se compone de tres áreas de trabajo diferentes: construcción, limpieza y jardinería, con convenios diferentes y estructuras diversas. Es por esto, por lo que el análisis de datos va a tender a realidades organizativas comunes en cuanto a políticas de recursos humanos se refiere y análisis desagregados por área en relación a las tres áreas de actuación.

1.3. ANÁLISIS DE LAS ÁREAS DE ACTUACIÓN

1.3.1. CULTURA DE EMPRESA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La Dirección de SEROMAL es consciente de la importancia del respeto al medio ambiente y de la relevancia que tiene para la empresa satisfacer tanto las necesidades y expectativas de sus clientes, usuarios y otras partes interesadas relevantes, como los requisitos reglamentarios, así como la mejora continua de la calidad. Asimismo, hace referencia a la protección del Medio Ambiente y la mejora de las condiciones y la calidad de vida de los ciudadanos, principios básicos de gestión de la empresa, que reconociendo tal objetivo aplica para ello todos los medios innovadores y técnicos a su alcance.

En lo que a los valores de la empresa respecta, encontramos el siguiente párrafo en el documento denominado "Procedimiento de evaluación del desempeño" que introduce este procedimiento de la siguiente manera: "SEROMAL se caracteriza por estar orientada al servicio al Ciudadano con profesionalidad y responsabilidad y, por ello, ponemos todo nuestro esfuerzo en el servicio, la calidad, la seguridad, el respeto y la colaboración. Estos son los valores fundamentales por los que se guía nuestra empresa y, por tanto, esperamos que nuestros trabajadores/as desempeñen sus funciones desde esta cultura."

Es por todo ello, que la presente organización trata de promover la calidad y la gestión ambiental como elementos estratégicos para el funcionamiento de la empresa. También incluye como estrategia una mejora de la gestión de las actividades realizadas por SEROMAL, atendiendo a criterios de sostenibilidad, respeto al medio ambiente y calidad de vida para los usuarios de los mismos, entre muchos otros puntos de sus líneas estratégicas de su política integrada en la organización.

Por último, se puede concluir que SEROMAL se destaca y valora por su gran implicación ambiental dado el carácter de sus actividades (divididas en áreas de construcción, jardinería y limpieza) por lo que manifiesta su compromiso abiertamente con el desarrollo sostenible, siendo consciente de que la protección de la naturaleza y del entorno natural han de ser tenidos en cuenta en sus distintas áreas de actividades, ya de que de ello depende el bienestar de las generaciones futuras.

Entendemos así que SEROMAL, se compromete también a adoptar una responsabilidad empresarial en lo que respecta a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como principio y derecho universal con la renovación de su nuevo Plan de Igualdad en el año 2022.

Así lo declara también en su manual de acogida, donde la Dirección de SEROMAL se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de edad, incapacidad, origen étnico, sexo, raza, tendencias políticas o actividades de

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

los y las representantes de las personas trabajadoras, religión u orientación sexual, velando por que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo”

1.3.2. IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Seromal es consciente del impacto que tiene en el entorno en el que opera, por lo que apuesta por la responsabilidad social empresarial. En este sentido Seromal ha obtenido el premio Lidera los años 2020 y 2021, que ha sido concedido por la Bolsa de Empleo del Ayuntamiento de Alcobendas, debido a una contratación de perfiles con diversidad.

Además, en su página web encontramos el compromiso abierto de ser una empresa ética y socialmente responsable; moderna, activa, eficaz, comprometida y respetuosa con el medio ambiente, con su conservación y su defensa. Es por ello, que se encuentran actualmente en posesión del más alto estándar de calidad de la Unión Europea, el Certificado EMAS, que garantiza dicho compromiso. También cuenta con un sistema de gestión ambiental y de calidad con certificado ISO.

Además, en su memoria de Responsabilidad Social Empresarial se declara la colaboración con Universidades (UAM, UNED, UNIR...) y diversos Centros de formación profesional (Centro de Gredos, IES Joan Miró...), para ofrecer a los jóvenes una primera experiencia de contactos en el ámbito laboral.

También se reconoce la diversidad de iniciativas con ONGs y diversas asociaciones como: Rais y Apadis con el fin de prestar apoyo a la integración Sociolaboral de personas sin hogar y personas con discapacidad. Todo esto ha contribuido positivamente a un desarrollo sostenible.

Con ello podemos concluir que Seromal está comprometida con las acciones en pro de construir una sociedad mejor y sus acciones así lo demuestran. Además, revisan y tienen en cuenta en muchos de sus procesos el cuidado medio ambiental, el cual depende directamente de su actividad empresarial. Así se especifica por ejemplo en dinámicas como la estructuración de su Plan de Formación Anual.

2.3.3 CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Tal y como se comentaba en la descripción del análisis de datos, se ha procedido a analizar los datos de forma global y en base a las áreas de actividad de SEROMAL, por lo que a continuación se muestran la segregación de los mismos en base a estos criterios.

▪ **DATOS GENERALES**

❖ **GLOBAL**

En periodo de un año, la composición de la plantilla total de SEROMAL es de **482** personas.

En el siguiente gráfico, se recoge el reparto de la plantilla de SEROMAL en función del porcentaje de mujeres y de hombres que hay actualmente en la plantilla:

| | Nº | Índ. distribución (% hor) |
|---------|-----|---------------------------|
| Mujeres | 169 | 35% |
| Hombres | 313 | 65% |
| Total | 482 | 100% |

Tabla 1.- Distribución de la plantilla por sexo (2021)

La plantilla de SEROMAL se compone de más hombres (314) que mujeres (168).

En el siguiente gráfico, se recoge el reparto de la plantilla de SEROMAL en función del porcentaje de mujeres y de hombres que hay actualmente en la plantilla:

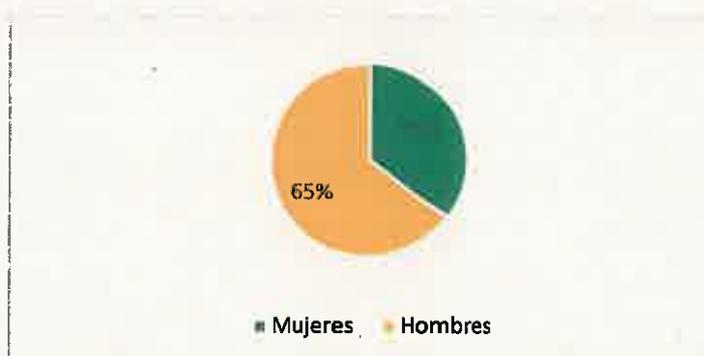


Gráfico 1.- Distribución de la plantilla por sexo en términos porcentuales (2021)

Tal y como podemos observar en el gráfico, en el periodo de un año, la composición de la plantilla es de un 65% hombres y un 35% mujeres. Si comparamos esta proporción de representación por sexo, la presencia se encuentra desequilibrada entre ambos sexos en la plantilla de SEROMAL S.A.

Como puede observarse, el número de hombres (314) en la empresa es bastante superior al de las mujeres (168), por lo que nos encontramos ante una empresa masculinizada a rasgos generales, ya que según se recoge en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la presencia o composición equilibrada: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Además de todo lo anterior, si calculamos el índice de feminización¹ que refleja la representación de mujeres con respecto a los hombres, se puede deducir bajo el mismo dato una infrarrepresentación femenina en la organización de SEROMAL ya que se obtiene un índice de 0,53 que nos afirmaría la masculinización de la presente organización.

❖ CONSTRUCCIÓN

| | Nº | Índ. distribución (% hor) |
|---------|-----|---------------------------|
| Mujeres | 23 | 13% |
| Hombres | 158 | 87% |
| Total | 181 | 100% |

Tabla 2.- Distribución de la plantilla por sexo (2021)

La plantilla de SEROMAL **CONSTRUCCIÓN** se compone de más hombres (158) que mujeres (23).

En el siguiente gráfico, se recoge el reparto de la plantilla de SEROMAL **CONSTRUCCIÓN** en función del porcentaje de mujeres y de hombres que hay actualmente en la plantilla en el área de **construcción**:

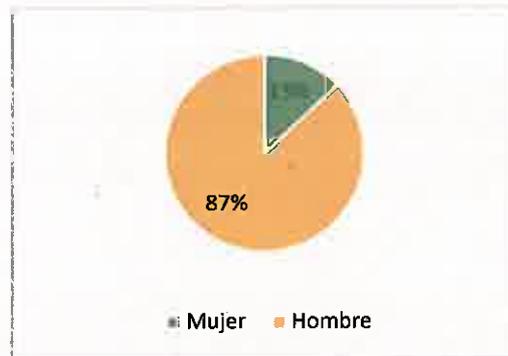


Gráfico 2.- Distribución de la plantilla por sexo en términos porcentuales (2021)

Tal y como podemos observar en el gráfico, en el periodo de un año, la composición de la plantilla es de un 13% mujeres y un 87% hombres.

Según la última Encuesta de Población Activa (EPA), en el cuarto trimestre del año 2021 se registraron 1.155,700 de hombres y 130,200 de mujeres en el sector de la construcción.

En total, en España hay en estos momentos 1.182.600 de hombres trabajando en la construcción, y 133.600 de mujeres que representarían el 10% del total del sector. Por lo tanto, podemos

¹ Este índice se calcula dividiendo el total de mujeres entre el total de hombres. El resultado obtenido nos indicaría la caracterización de una infrarrepresentación femenina en la organización si el valor es inferior a 1. Por el contrario, si el valor es superior a 1, indicaría una feminización en la empresa.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

confirmar que la representación de mujeres y hombres en la plantilla de SEROMAL, S.A. responde al sector en el que se enmarca de manera generalizada.

❖ JARDINERÍA

| | Nº | Índ. distribución (% hor) |
|---------|----|---------------------------|
| Mujeres | 12 | 12% |
| Hombres | 85 | 88% |
| Total | 97 | 100% |

Tabla 3.- Distribución de la plantilla por sexo (2021)

La plantilla de SEROMAL S.A (jardinería) se compone de más hombres (85) que mujeres (12).

En el siguiente gráfico, se recoge el reparto de la plantilla de SEROMAL en función del porcentaje de mujeres y de hombres que hay actualmente en la plantilla en el área de Jardinería:



Gráfico 3.- Distribución de la plantilla por sexo en términos porcentuales (2021)

Tal y como podemos observar en el gráfico, en el periodo de un año, la composición de la plantilla es de un 12% mujeres y un 88% hombres.

❖ LIMPIEZA

| | Nº | Índ. distribución (% hor) |
|---------|-----|---------------------------|
| Mujeres | 134 | 66% |
| Hombres | 70 | 34% |
| Total | 204 | 100% |

Tabla 4.- Distribución de la plantilla por sexo (2021)

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En periodo de un año, la composición de la plantilla total de SEROMAL limpieza es de 204 personas. La plantilla de SEROMAL limpieza se compone de menos hombres (70) que mujeres (134).

En el siguiente gráfico, se recoge el reparto de la plantilla de SEROMAL en función del porcentaje de mujeres y hombres que hay actualmente en la plantilla del área de **limpieza**:

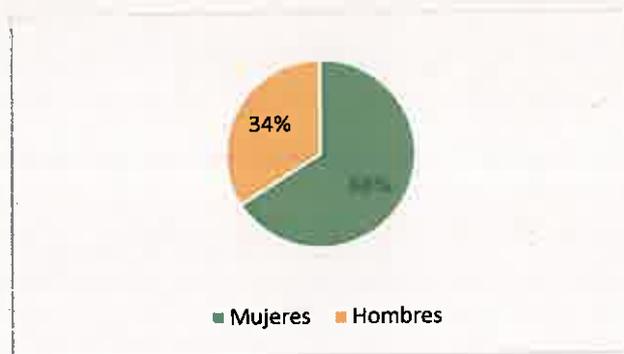


Gráfico 4.- Distribución de la plantilla por sexo en términos porcentuales (2021)

Tal y como podemos observar en el gráfico, en el periodo de un año, la composición de la plantilla es de un 66% mujeres y un 34% hombres.

▪ DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁREAS

❖ GLOBAL

Con los datos anteriores y siguiendo con la comparativa, a continuación, se presenta la representación de la plantilla por áreas de trabajo (construcción, jardinería y limpieza):

| ÁREAS | MUJERES | % | % sobre total de ♀ | %total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total de ♂ | % total plantilla | TOTAL |
|--------------|---------|-----|--------------------|------------------|---------|-----|--------------------|-------------------|-------|
| CONSTRUCCIÓN | 23 | 13% | 14% | 5% | 158 | 87% | 50% | 33% | 181 |
| JARDINERÍA | 12 | 12% | 7% | 2% | 85 | 88% | 27% | 18% | 97 |
| LIMPIEZA | 134 | 66% | 79% | 28% | 70 | 34% | 22% | 15% | 204 |
| TOTAL | 169 | | | | 313 | | | | 482 |

Tabla 5- Distribución de la plantilla por áreas y por sexo (2021)

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

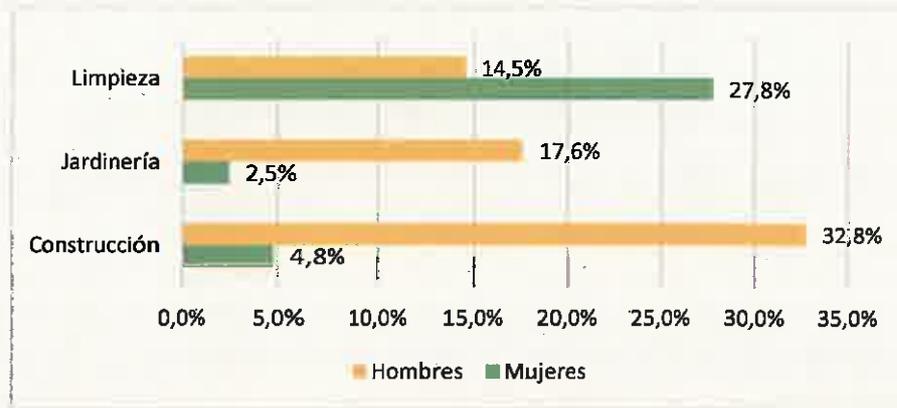


Gráfico 5.- Distribución de la plantilla por % área de trabajo y por sexo. % del total de la plantilla (2021)

De acuerdo con los datos recogidos en la tabla 5 y en el gráfico 5, se extraen los siguientes datos:

- En el período de recogida de datos, encontramos que las 482 personas que trabajan en SEROMAL, S.A. se distribuyen en 3 áreas de trabajo ubicados en la localidad de Alcobendas en la Comunidad de Madrid.
- Hay tres áreas de trabajo donde se concentra la plantilla total de SEROMAL S.A, distribuidas en las siguientes áreas: **Construcción** con un 37,6% total de la plantilla (4,8% mujeres y 32,8% hombres); **Jardinería** con un 20,1% del total de la plantilla (2,5% mujeres y 17,6% hombres). Por último, el área de **limpieza** representa el 42,30% del total de la plantilla (27,8% mujeres y un 14,5% hombres).
- Por tanto, podemos decir que donde más plantilla hay es en Limpieza coincidiendo también ser donde más mujeres encontramos. La segunda área con más personas es Construcción, siendo más representado por hombres.

▪ DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

❖ GLOBAL

A continuación, se muestra la tabla y el gráfico de la distribución de la plantilla por los diferentes rangos de edades y por sexo de SEROMAL global:

| | < 20 AÑOS | 20-30 | 31-44 | 45-54 | 55-60 | 61-65 | >65 | TOTAL |
|--------------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-------|
| MUJERES | 0 | 4 | 36 | 49 | 45 | 30 | 4 | 168 |
| % en el rango de edad | 0% | 25% | 28% | 31% | 42% | 44% | 80% | |
| % sobre total de mujeres | 0% | 2% | 21% | 29% | 27% | 18% | 2% | |
| % sobre total plantilla | 0% | 1% | 7% | 10% | 9% | 6% | 1% | |
| HOMBRES | 0 | 12 | 93 | 109 | 61 | 38 | 1 | 314 |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | | | | | | | |
|--------------------------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| % | 0% | 75% | 72% | 69% | 58% | 56% | 20% | |
| % sobre total de hombres | 0% | 4% | 30% | 35% | 19% | 12% | 0% | |
| % sobre total plantilla | 0% | 2% | 19% | 23% | 13% | 8% | 0% | |
| TOTAL | 0 | 16 | 129 | 158 | 106 | 68 | 5 | 482 |

Tabla 6.- Distribución de la plantilla por edades y sexo (2021)

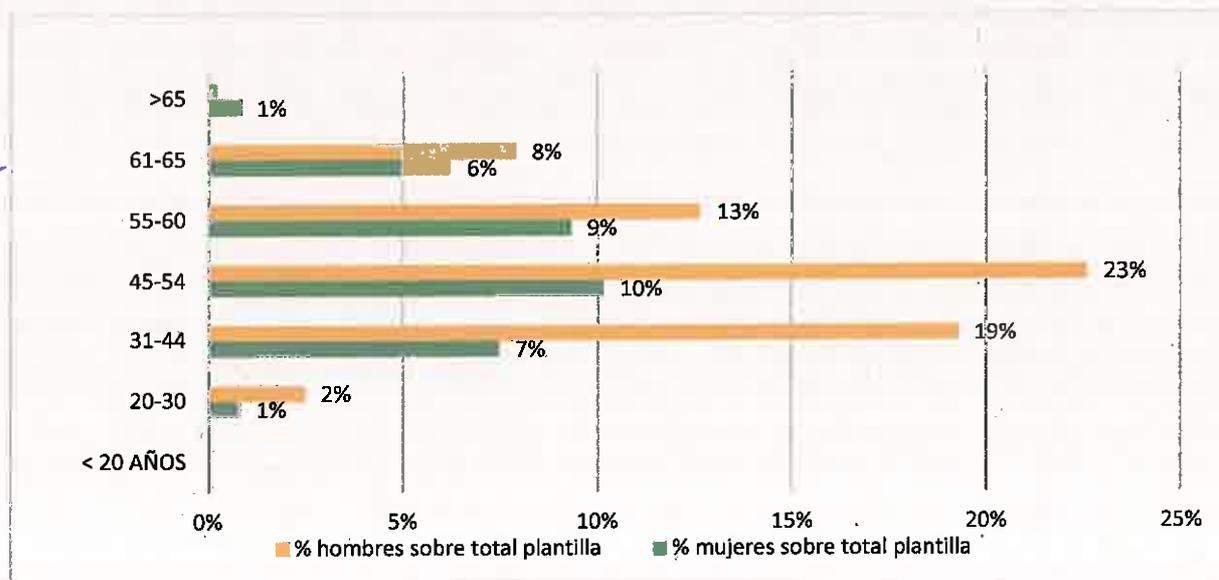


Gráfico 6.- Distribución de la plantilla por rango de edades y sexo (2021)

De acuerdo con los datos recogidos en la tabla 6 y en el gráfico 6, se extraen los siguientes datos:

- El mayor porcentaje de la plantilla atendiendo a la edad en SEROMAL se encuentra ubicado en la franja de 45 a 54 años con un total de 158 personas (45 mujeres y 61 hombres), representando 33% por ciento de la plantilla total (10% mujeres y 23% hombres).
- El siguiente rango de edad con más representación es el de 31-44 años, con un total de 129 personas (el 26% de la plantilla total), repartidas en 36 mujeres y 93 hombres (un 7% y un 19% respectivamente).
- En tercer lugar, el rango de edad de 55 a 60 años representa el 22% de la plantilla total con un total de 109 personas repartidos en 45 mujeres y 61 hombres.
- Las bandas de edades con menor representación son las de menos de 20 años y la de más de 65 años, con un total de 0 personas y 5 respectivamente.
- La plantilla presenta diversidad generacional, con varias franjas de edad representativas en ambos sexos, pero suponiendo el número de hombres una mayor representación en

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

casi todas sus franjas de edad a excepción de la de mayor de 65 años que se encuentra representada por 4 mujeres y 1 hombre.

- Encontramos menos distancia porcentual entre mujeres y hombres, a más edad, es decir, entre los 55 y los 65, encontramos un equilibrio género/edad, mientras que a medida que disminuimos la banda de edad, encontramos mayor dispersión. Siendo entre 20-30 años donde más diferencia porcentual podemos encontrar.

Estos datos nos reflejan que nos encontramos con una plantilla cuya mayor parte se encuentra en franjas de edad que se pueden considerar de madurez consolidada, lo que debe ser tenido en cuenta a la hora de elaborar todas aquellas medidas de conciliación y de corresponsabilidad pertinentes.

Por otro lado, podemos destacar que las bandas de menor edad son también las que encuentran menor representación, cuestión a considerar para diseñar medidas encaminadas a la rotación y sucesión del personal.

Por último, cabe destacar y debemos analizar, los motivos que afectan a la relación de cuanto menor franja de edad, menor mujeres porcentualmente encontramos y si es debido a nuestras políticas de contratación o nuestras medidas de conciliación.

❖ CONSTRUCCIÓN

A continuación, se muestra la tabla y el gráfico de la distribución de la plantilla por los diferentes rangos de edades y por sexo de SEROMAL construcción:

| | < 20 AÑOS | 20-30 | 31-44 | 45-54 | 55-60 | 61-65 | >65 | TOTAL |
|--------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|
| MUJERES | 0 | 1 | 6 | 7 | 6 | 3 | 0 | 23 |
| % en el rango de edad | 0% | 25% | 11% | 10% | 18% | 16% | 0% | 13% |
| % sobre total de mujeres | 0% | 4% | 26% | 30% | 26% | 13% | 0% | |
| % sobre total plantilla | 0% | 1% | 3% | 4% | 3% | 2% | 0% | |
| HOMBRES | 0 | 3 | 50 | 62 | 27 | 16 | 0 | 158 |
| % en el rango de edad | 0% | 75% | 89% | 90% | 82% | 84% | 0% | 87% |
| % sobre total de hombres | 0% | 2% | 32% | 39% | 17% | 10% | 0% | |
| % sobre total plantilla | 0% | 2% | 28% | 34% | 15% | 9% | 0% | |
| TOTAL | 0 | 4 | 56 | 69 | 33 | 19 | 0 | 181 |

Tabla 7.- Distribución de la plantilla por edades y sexo (2021)

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

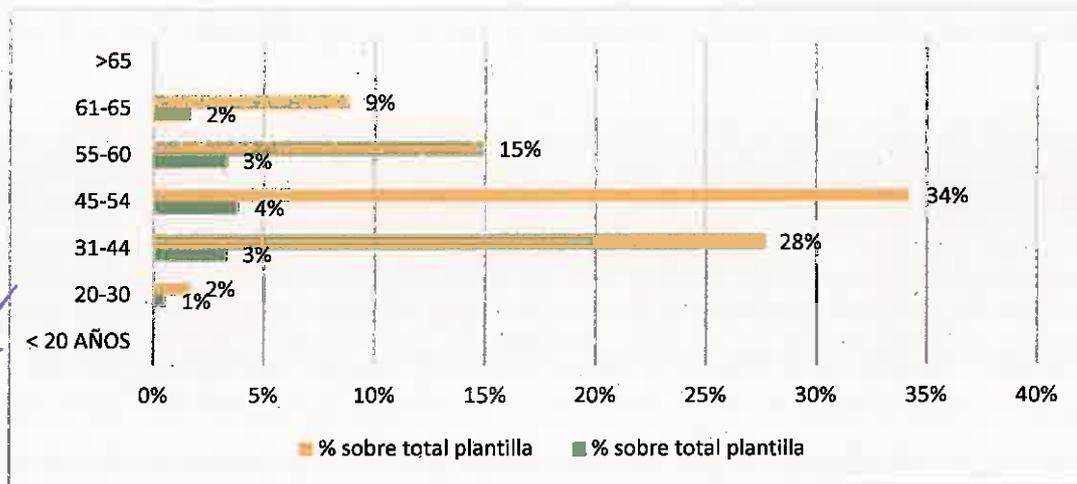


Gráfico 7.- Distribución de la plantilla por rango de edades y sexo (2021)

De acuerdo con los datos recogidos en la tabla 7 y en el gráfico 7, se extraen los siguientes datos:

- El mayor porcentaje de la plantilla atendiendo a la edad dentro del área de construcción se encuentra ubicado en la franja de 45 a 54 años con un total de 68 personas (7 mujeres y 62 hombres), representando 38% por ciento de la plantilla total (4% mujeres y 34% hombres).
- El siguiente rango de edad con más representación es el de 31-44 años, con un total de 56 personas (el 31% de la plantilla total), repartidas en 6 mujeres y 50 hombres (un 3% y un 28% respectivamente).
- Las bandas de edades con menor representación son las de menos de 20 años y la de más de 65 años, con un total de 0 personas en ambos intervalos.
- La plantilla presenta diversidad generacional en sus distintas franjas de edad.

Estos datos nos reflejan que nos encontramos con una plantilla cuya mayor parte se encuentra en franjas de edad que se pueden considerar de madurez consolidada, lo que debe ser tenido en cuenta a la hora de elaborar todas aquellas medidas de conciliación y de corresponsabilidad pertinentes.

Cabe señalar que la edad no parece ser un elemento diferenciador entre mujeres y hombres, aunque en todas las franjas de edad las proporciones verticales en ambos sexos tengan proporciones muy distintas, debido al sector en el que se enmarca. También se puede destacar un mayor porcentaje de personas entre las edades comprendida de 31 a 54 años, suponiendo la contratación joven una menor representación tanto en hombres como en mujeres. Motivado en mayor medida, por la alta estabilidad del personal. Empresa con muy baja rotación de personal.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Al ser una empresa pública, sus puestos están determinados en el contrato de gestión, y no existe libertad para aumentar o disminuir plantilla estable, fuera de ese presupuesto público.

Por último, cabe destacar que, a diferencia de lo comentado a nivel general, en construcción encontramos un incremento de las mujeres en el tramo de edad más bajo (20-30 años) con una representación del 25%. En el resto de los tramos, la representación se encuentra entre el 10% y el 18%.

❖ JARDINERÍA

A continuación, se muestra la tabla y el gráfico de la distribución de la plantilla por los diferentes rangos de edades y por sexo de SEROMAL:

| | < 20 AÑOS | 20-30 | 31-44 | 45-54 | 55-60 | 61-65 | >65 | TOTAL |
|--------------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-------|
| MUJERES | 0 | 0 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 | 12 |
| % | 0% | 0% | 16% | 13% | 20% | 0% | 0% | 12% |
| % sobre total de mujeres | 0% | 0% | 33% | 33% | 33% | 0% | 0% | |
| % sobre total plantilla | 0% | 0% | 4% | 4% | 4% | 0% | 0% | |
| HOMBRES | 0 | 6 | 21 | 26 | 16 | 16 | 0 | 85 |
| % | 0% | 100% | 84% | 87% | 80% | 100% | 0% | 88% |
| % sobre total de hombres | 0% | 7% | 25% | 31% | 19% | 19% | 0% | |
| % sobre total plantilla | 0% | 6% | 22% | 27% | 16% | 16% | 0% | |
| TOTAL | 0 | 6 | 25 | 30 | 20 | 16 | 0 | 97 |

Tabla 8.- Distribución de la plantilla por edades y sexo (2021)

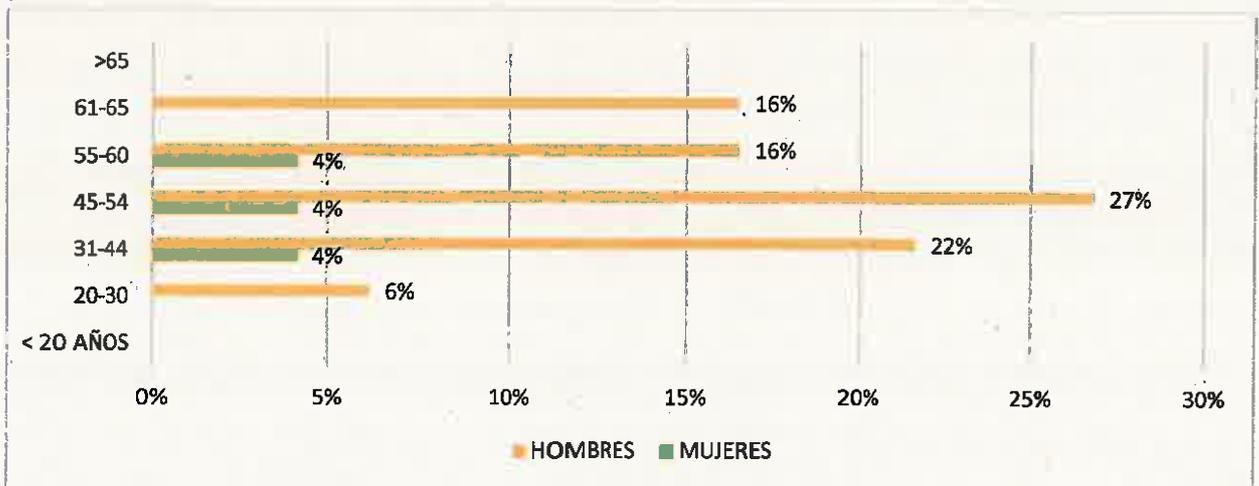


Gráfico 8.- Distribución de la plantilla por rango de edades y sexo (2021)

De acuerdo con los datos recogidos en la tabla 8 y en el gráfico 8, se extraen los siguientes datos:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- El mayor porcentaje de la plantilla atendiendo a la edad dentro del área de jardinería se encuentra ubicado en la franja de 45 a 54 años con un total de 30 personas (4 mujeres y 26 hombres), representando 31% por ciento de la plantilla total (4% mujeres y 27% hombres).
- El siguiente rango de edad con más representación es el de 31-44 años, con un total de 25 personas (el 26% de la plantilla total), repartidas en 4 mujeres y 21 hombres (un 4% y un 22% respectivamente).
- Por último, encontramos la franja de edad de 55-60 años con una representación total de 20 personas (20% de la plantilla total), repartidas en 4 mujeres y 16 hombres (un 4% y un 16% respectivamente)
- La plantilla presenta diversidad generacional en sus distintas franjas de edad a excepción de las personas en bandas de 20-30 y de 61-65, donde solo encontramos representación masculina.
- Estos datos nos reflejan que nos encontramos con una plantilla cuya mayor parte se encuentra en franjas de edad que se pueden considerar de madurez consolidada, lo que debe ser tenido en cuenta a la hora de elaborar todas aquellas medidas de conciliación y de corresponsabilidad pertinentes.

Como conclusión cabe señalar que el 12% de las mujeres de jardinería están distribuidas equitativamente entre las franjas de 31-44, de 45-54 y 55-60. Mientras que los hombres si se encuentran en todas las franjas.

Por otro lado, destacar que había tendencia hacía la inclusión de personas más jóvenes en la compañía, pero que se ha visto mermada en la franja de edad de 20-30 años, donde encontramos la menor representatividad (6% del total). Esta información tenemos que tenerla en cuenta para potenciar el empleo juvenil y la inclusión de mujeres en este colectivo.

❖ LIMPIEZA

A continuación, se muestra la tabla y el gráfico de la distribución de la plantilla por los diferentes rangos de edades y por sexo de SEROMAL:

| | < 20 AÑOS | 20-30 | 31-44 | 45-54 | 55-60 | 61-65 | >65 | TOTAL |
|---------------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| MUJERES | 0 | 3 | 26 | 39 | 35 | 27 | 4 | 134 |
| % | 0% | 50% | 54% | 66% | 66% | 82% | 80% | 66% |
| % sobre total de mujeres | 0% | 2% | 19% | 29% | 26% | 20% | 3% | |
| % sobre total plantilla | 0% | 1% | 13% | 19% | 17% | 13% | 2% | |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | | | | | | | |
|---------------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| HOMBRES | 0 | 3 | 22 | 20 | 18 | 6 | 1 | 70 |
| % | 0% | 50% | 46% | 34% | 34% | 18% | 20% | 34% |
| % sobre total de hombres | 0% | 4% | 31% | 29% | 26% | 9% | 1% | |
| % sobre total plantilla | 0% | 1% | 11% | 10% | 9% | 3% | 0% | |
| TOTAL | 0 | 6 | 48 | 59 | 53 | 33 | 5 | 204 |

Tabla 9.- Distribución de la plantilla por edades y sexo (2021)

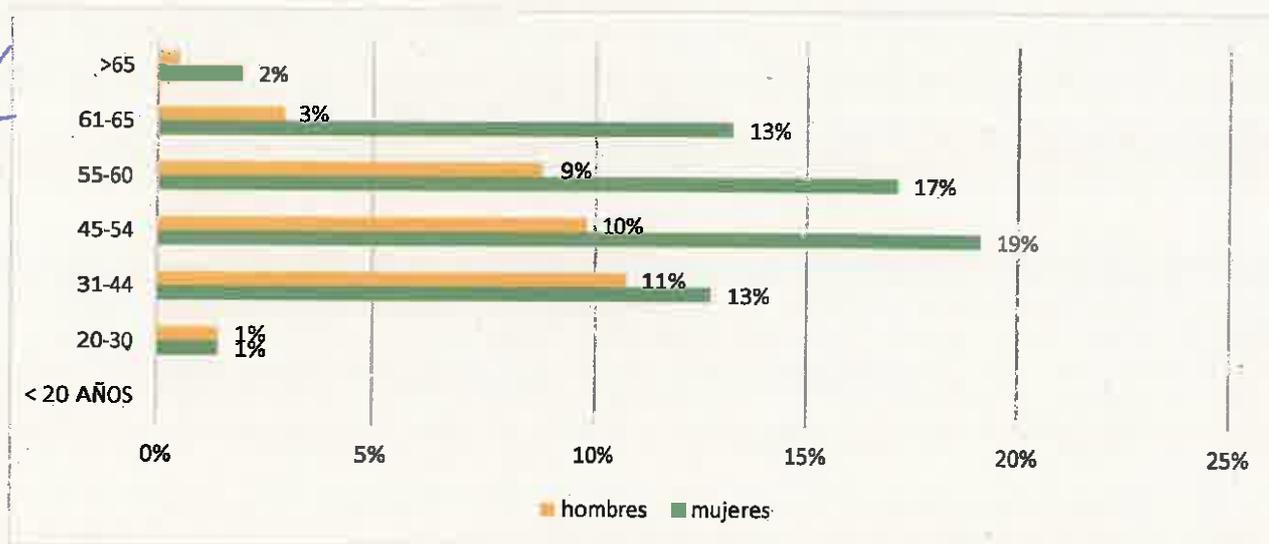


Gráfico 9.- Distribución de la plantilla por rango de edades y sexo (2021)

De acuerdo con los datos recogidos en la tabla 9 y en el gráfico 9, se extraen los siguientes datos:

- El mayor porcentaje de la plantilla atendiendo a la edad dentro del área de limpieza se encuentra ubicado en la franja de 45 a 54 años con un total de 59 personas (39 mujeres y 20 hombres), representando 29% por ciento de la plantilla total (19% mujeres y 10% hombres).
- El siguiente rango de edad con más representación es el de 55-60 años, con un total de 53 personas (el 26% de la plantilla total), repartidas en 35 mujeres y 18 hombres (un 17% y un 9% respectivamente).
- Por último, encontramos la franja de edad de 31-44 años con una representación total de 48 personas (24% de la plantilla total), repartidas en 26 mujeres y 22 hombres (un 13% y un 11% respectivamente)
- La plantilla presenta diversidad generacional en todas las edades, suponiendo un porcentaje más equilibrado entre las edades de 20 a 44 años.

Estos datos nos vuelven a reflejar que nos encontramos con una plantilla cuya mayor parte se encuentra en franjas de edad que se pueden considerar de madurez consolidada, lo que debe ser

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

tenido en cuenta a la hora de elaborar todas aquellas medidas de conciliación y de corresponsabilidad pertinentes.

Por último, cabe destacar que las mujeres presentan una mayor proporción en todas las franjas de edades en cuando a contratación y siendo personas en edades más jóvenes las que apenas son incorporadas en ambos sexos. Motivado en mayor medida, por la alta estabilidad del personal. Empresa con muy baja rotación de personal.

Al ser una empresa pública, sus puestos están determinados en el contrato de gestión, y no existe libertad para aumentar o disminuir plantilla estable, fuera de ese presupuesto público.

Como conclusión, cabe señalar que, aunque la edad no sea un elemento diferenciador entre hombres y mujeres en jardinería.

■ DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

❖ GLOBAL

El análisis de la antigüedad de la plantilla se relaciona con la edad, y sirve para valorar el compromiso con la compañía. Los equipos consolidados buscan estabilidad, contribuyendo a crear un ambiente de trabajo positivo, que redunda en la mejora de los resultados.

A continuación, se muestra la tabla y el gráfico de la distribución de la plantilla por los diferentes rangos de antigüedad y por sexo **SEROMAL**:

| ANTIGÜEDAD | < DE 1 AÑO | 1 A 3 | 4 A 6 | 7 A 10 | > DE 10 |
|-----------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| MUJERES | 51 | 4 | 13 | 32 | 68 |
| % sobre rango de antigüedad | 50% | 8% | 17% | 36% | 41% |
| % sobre total de mujeres | 30% | 2% | 8% | 19% | 40% |
| % sobre total plantilla | 11% | 1% | 3% | 7% | 14% |
| HOMBRES | 50 | 44 | 64 | 57 | 99 |
| % sobre rango de antigüedad | 50% | 92% | 83% | 64% | 59% |
| % sobre total de hombres | 16% | 14% | 20% | 18% | 32% |
| % sobre total plantilla | 10% | 9% | 13% | 12% | 21% |
| TOTAL | 101 | 48 | 77 | 89 | 167 |

Tabla 10.- Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo (2021)

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

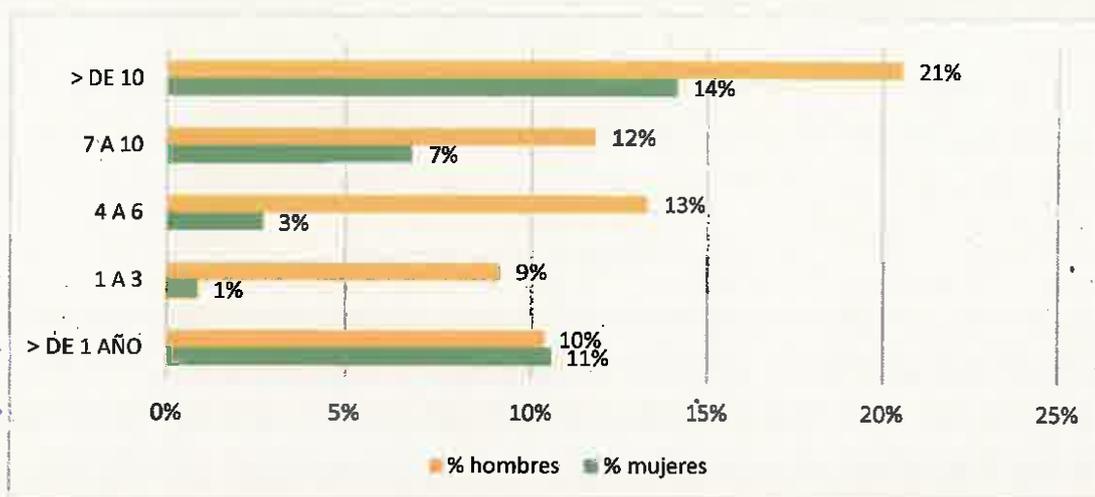


Gráfico 10.- Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo (2021)

De acuerdo con los datos recogidos en la tabla 10 y en el gráfico 10, se extraen los siguientes datos:

A la vista de los datos se extrae que SEROMAL cuenta con una plantilla consolidada, proporcionando estabilidad laboral y personal. El 35% de la plantilla tiene una antigüedad de más de 10 años, seguido del 21% que provienen de las últimas incorporaciones producidas en el plazo de menos de 1 año. Respecto a las personas cuya antigüedad es entre 7 y 10 años, representa el 19% de la plantilla. Entre 4 y 6 años, encontramos una representatividad del 16%. Por último, la plantilla con menor porcentaje es la de 1 a 3 años de antigüedad, siendo el porcentaje un 10%.

La antigüedad es un valor relacionado con la historia de la compañía y muestra cómo, paulatinamente, se han ido incorporando perfiles dependiendo del momento de la empresa. No se observa un relevo generacional muy destacable ya que la mayoría de las personas se encuentran en franjas de edades de 31 a 65 años, sin apenas o escasa representación de aquellas franjas de edad más jóvenes (20-30 años). No obstante, podemos hablar de una gran incorporación de personas que tienen una antigüedad menor de 1 año que puede ir aunado con una retención del talento. En este sentido, debemos tener en cuenta este último dato para la programación de medidas relacionadas con la retención del capital humano.

Segregando los datos según el sexo, podemos decir que:

- Existe representación mayoritariamente masculina en muchos de los tramos de antigüedad a excepción del tramo de antigüedad de menos de 1 año que representa una equidad entre hombres y mujeres (51 mujeres y 50 hombres)

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- En todos los intervalos existe una representación mayoritaria de hombres, siendo destacable la representación masculina en los tramos de antigüedad de 1 a 3 años (92%); de 4 a 6 años (83%); de 7 a 10 años (64%)

❖ CONSTRUCCIÓN

A continuación, se muestra la tabla y el gráfico de la distribución de la plantilla por los diferentes rangos de antigüedad y por sexo **SEROMAL construcción**:

| ANTIGÜEDAD | > DE 1 AÑO | 1 A 3 | 4 A 6 | 7 A 10 | > DE 10 |
|---------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| MUJERES | 2 | 0 | 2 | 1 | 18 |
| % por rango de antigüedad | 10% | 0% | 9% | 4% | 26% |
| % sobre total de mujeres | 9% | 0% | 9% | 4% | 78% |
| % sobre total plantilla | 1% | 0% | 1% | 1% | 10% |
| HOMBRES | 18 | 42 | 21 | 27 | 50 |
| % por rango de antigüedad | 90% | 100% | 91% | 96% | 74% |
| % sobre total de hombres | 11% | 27% | 13% | 17% | 32% |
| % sobre total plantilla | 10% | 23% | 12% | 15% | 28% |
| TOTAL | 20 | 42 | 23 | 28 | 68 |

Tabla 11.- Plantilla según la antigüedad en la empresa desagregados por sexo (2021)

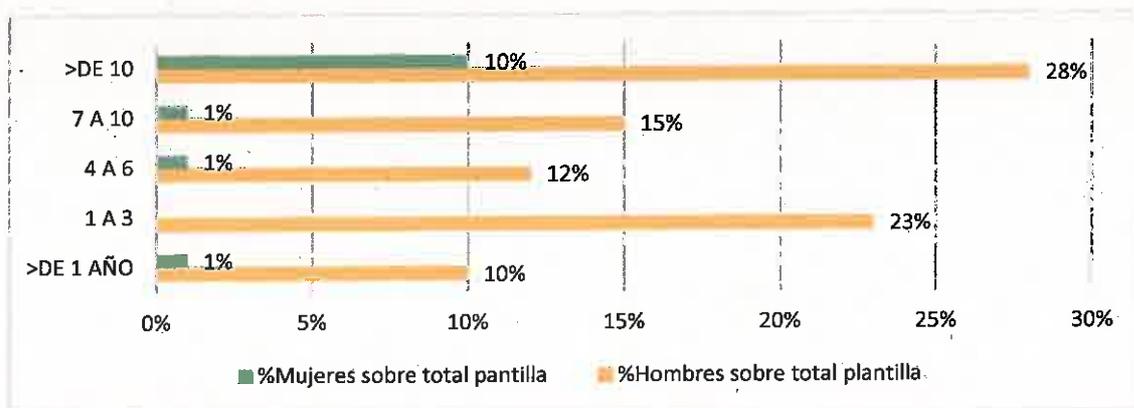


Gráfico 11.- Distribución de la plantilla por antigüedad en términos porcentuales del total de la plantilla en construcción (2021)

A la vista de los datos, se extrae que SEROMAL Construcción cuenta con una plantilla consolidada, proporcionando estabilidad laboral y personal. El 38% de la plantilla tiene una antigüedad de más

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

de 10 años, el siguiente tramo de edad más representado es de 1 a 3 años, suponiendo el 23% de la plantilla. Respecto a las personas cuya antigüedad es entre 7 y 10 años, representa el 16% de la plantilla. Entre 4 y 6 años, encontramos una representatividad del 13%. Por último, la plantilla con menor porcentaje es la de >1 año de antigüedad, siendo el porcentaje un 11%.

Segregando los datos según el sexo, podemos decir que:

- Existe representación mayoritariamente masculina en todos los tramos de antigüedad, existiendo una representación desigual entre ambos sexos en las distintas franjas de antigüedad.
- Destaca a pesar de encontrarnos en un área masculinizada, la representación de las mujeres en las franjas de antigüedad es muy dispar, ya que la mayoría se encuentra en la franja de más de 10 años, suponiendo un 10% del total y un 78% de las mujeres.

❖ JARDINERÍA

A continuación, se muestra la tabla y el gráfico de la distribución de la plantilla por los diferentes rangos de antigüedad y por sexo SEROMAL jardinería:

| ANTIGÜEDAD | > DE 1 AÑO | 1 A 3 | 4 A 6 | 7 A 10 | > DE 10 |
|---------------------------|------------|-------|-------|--------|---------|
| MUJERES | 3 | 2 | 2 | 0 | 5 |
| % por rango de antigüedad | 30% | 10% | 10% | 0% | 13% |
| % sobre total de mujeres | 25% | 17% | 17% | 0% | 42% |
| % sobre total plantilla | 3% | 2% | 2% | 0% | 5% |
| HOMBRES | 7 | 18 | 18 | 9 | 33 |
| % por rango de antigüedad | 70% | 90% | 90% | 100% | 87% |
| % sobre total de hombres | 8% | 21% | 21% | 11% | 39% |
| % sobre total plantilla | 7% | 19% | 19% | 9% | 34% |
| TOTAL | 10 | 20 | 20 | 9 | 38 |

Tabla 12.- Plantilla según la antigüedad en la empresa desagregados por sexo (2021)

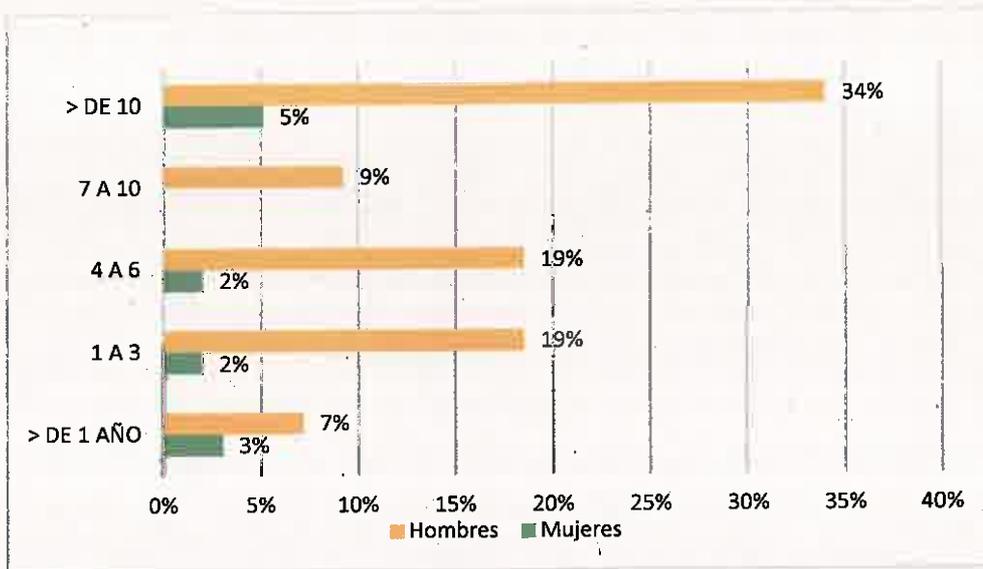


Gráfico 12.- Distribución de la plantilla por antigüedad en términos porcentuales del total de la plantilla en jardinería (2021)

A la vista de los datos, se extrae que SEROMAL Jardinería cuenta con una parte de la plantilla consolidada, proporcionando estabilidad laboral y personal y otra parte, algo menor, que supone una incorporación en posible edad de consolidación. Con lo mencionado, el 39% de la plantilla tiene una antigüedad de más de 10 años, el 21% representa tanto el tramo de entre 4 y 6 años y de 1 a 3 años. Respecto a las personas cuya antigüedad es entre 7 y 10 años, representa el 9% de la plantilla. Entre 4 y 6 años, encontramos una representatividad del 13%. Por último, la plantilla con menor porcentaje es la de >1 año de antigüedad, registrando un 10%.

Segregando los datos según el sexo, podemos decir que:

- Existe representación mayoritariamente masculina en todos los tramos de antigüedad, existiendo una representación desigual entre ambos sexos en las distintas franjas de antigüedad.
- Las mujeres tienen mayor representatividad en el tramo de más de 10 años, en este caso, suponiendo el 5% del total de la plantilla y el 42% del total de mujeres.

❖ LIMPIEZA

A continuación, se muestra la tabla y el gráfico de la distribución de la plantilla por los diferentes rangos de antigüedad y por sexo SEROMAL Limpieza:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| ANTIGÜEDAD | < DE 1 AÑO | 1 A 3 | 4 A 6 | 7 A 10 | > DE 10 |
|---------------------------|------------|-------|-------|--------|---------|
| MUJERES | 47 | 6 | 5 | 32 | 44 |
| % por rango de antigüedad | 69% | 55% | 42% | 60% | 73% |
| % sobre total de mujeres | 35% | 4% | 4% | 24% | 33% |
| % sobre total plantilla | 23% | 3% | 2% | 16% | 22% |
| HOMBRES | 21 | 5 | 7 | 21 | 16 |
| % por rango de antigüedad | 31% | 45% | 58% | 40% | 27% |
| % sobre total de hombres | 30% | 7% | 10% | 30% | 23% |
| % sobre total plantilla | 10% | 2% | 3% | 10% | 8% |
| TOTAL | 68 | 11 | 12 | 53 | 60 |

Tabla 13.- Plantilla según la antigüedad en la empresa desagregados por sexo en Limpieza (2021)

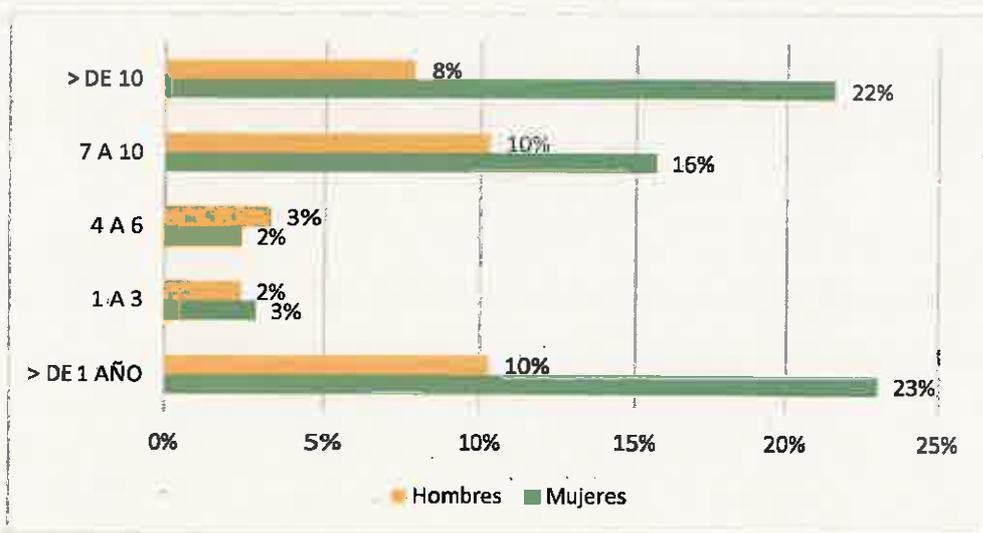


Gráfico 13.-Distribución de la plantilla por antigüedad en términos porcentuales del total de la plantilla en Limpieza (2021)

A la vista de los datos, se extrae que SEROMAL Limpieza cuenta con una plantilla diversa en cuanto a tramos de edad nos referimos. En este sentido, el tramo con mayor representatividad es el de menor de 1 año, con un 33%. El siguiente tramo con más representatividad es el de más de 10 años con una 30% de la plantilla. En tercer lugar, encontramos la banda de 7 a 10 años de antigüedad con un 26%. Por último, con un 5% del total de la plantilla encontramos tanto en la franja de 1 a 3 años como de 4 a 6 años.

Segregando los datos según el sexo, podemos decir que:

33

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Existe representación femenina y masculina en todos los tramos de antigüedad, existiendo una representación uniforme en algunos de sus tramos.
- En todos los intervalos existe una representación mayoritaria de mujeres, siendo destacable la representación femenina con una antigüedad de más de 10 años y de >1 de año ya que supone el 22% y 23% respectivamente de la plantilla total.
- Se puede observar una representación con más uniformidad en los tramos de 1 a 3 años, de 4 a 6 años.

▪ DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

❖ GLOBAL

A continuación, se muestran las tablas en las que se recoge la distribución de la plantilla por nivel de estudios en la actualidad en SEROMAL S.A:

| NIVEL DE ESTUDIOS | SIN ESTUDIOS | PRIMARIOS | SECUNDARIOS | FP/ BACHILLERATO | SUPERIORES/ UNIVERSITARIOS | TOTAL |
|--------------------------|--------------|------------|-------------|------------------|----------------------------|------------|
| MUJERES | 0 | 92 | 20 | 41 | 15 | 168 |
| % para cada nivel | 0% | 37% | 31% | 31% | 45% | |
| % sobre total de mujeres | 0% | 55% | 12% | 24% | 9% | |
| % sobre total plantilla | 0% | 19% | 4% | 9% | 3% | |
| HOMBRES | 2 | 160 | 44 | 90 | 18 | 314 |
| % para cada nivel | 100% | 63% | 69% | 69% | 55% | |
| % sobre total de hombres | 1% | 51% | 14% | 29% | 6% | |
| % sobre total plantilla | 0% | 33% | 9% | 19% | 4% | |
| TOTAL | 2 | 252 | 64 | 131 | 33 | 482 |

Tabla 14.- Plantilla según nivel de estudios desagregados por sexo (2021)

- Atendiendo al nivel de estudios de la plantilla global de SEROMAL se puede destacar el nivel de formación a nivel general que nos indica una mayor proporción de personas con estudios primarios, seguido de FP/bachillerato. En tercer lugar, un 13% personas la plantilla tiene un nivel de formación de secundaria y por último, un 8% cuenta con una formación superior o estudios universitarios.
- Desagregando los datos por género y teniendo en cuenta la mayor proporción de hombres en la plantilla (314 hombres frente a 168 mujeres) no se encuentran diferencias por nivel de formación comparando hombres y mujeres tan solo una diferencia de proporción atendiendo a la diferencia existente en la plantilla de trabajadores y trabajadoras.

❖ **CONSTRUCCIÓN:**

| NIVEL DE ESTUDIOS | SIN ESTUDIOS | PRIMARIOS | SECUNDARIOS | FP/ BACHILLERATO | SUPERIORES/ UNIVERSITARIOS | TOTAL |
|--------------------------|--------------|-----------|-------------|------------------|----------------------------|------------|
| MUJERES | 0 | 0 | 0 | 11 | 12 | 23 |
| % para cada nivel | 0% | 0% | 0% | 14% | 46% | |
| % sobre total de mujeres | 0% | 0% | 0% | 48% | 52% | |
| % sobre total plantilla | 0% | 0% | 0% | 6% | 7% | |
| HOMBRES | 0 | 67 | 9 | 68 | 14 | 158 |
| % para cada nivel | 0% | 100% | 100% | 86% | 54% | |
| %sobre total de hombres | 0% | 42% | 6% | 43% | 9% | |
| % sobre total plantilla | 0% | 37% | 5% | 38% | 8% | |
| TOTAL | 0 | 67 | 9 | 79 | 26 | 181 |

Tabla 15- Plantilla según nivel de estudios desagregados por sexo (2021)

Atendiendo a los resultados extraídos del nivel de formación de la plantilla de SEROMAL en el área de construcción podemos obtener:

- Desagregando los datos por género, podemos destacar un mayor nivel de estudios entre las mujeres en comparación con los hombres.
- En los hombres también vemos representatividad en estudios primarios y estudios secundarios y mayormente en FP/ BACHILLERATO.

❖ **JARDINERÍA:**

| NIVEL DE ESTUDIOS | SIN ESTUDIOS | PRIMARIOS | SECUNDARIOS | FP/ BACHILLERATO | SUPERIORES/ UNIVERSITARIOS | TOTAL |
|--------------------------|--------------|-----------|-------------|------------------|----------------------------|-----------|
| MUJERES | 0 | 9 | 2 | 0 | 1 | 12 |
| % para cada nivel | 0% | 17% | 8% | 0% | 33% | |
| % sobre total de mujeres | 0% | 75% | 17% | 0% | 8% | |
| % sobre total plantilla | 0% | 9% | 2% | 0% | 1% | |
| HOMBRES | 1 | 45 | 23 | 14 | 2 | 85 |
| % para cada nivel | 100% | 83% | 92% | 100% | 67% | |
| %sobre total de hombres | 1% | 53% | 27% | 16% | 2% | |
| % sobre total plantilla | 1% | 46% | 24% | 14% | 2% | |
| TOTAL | 1 | 54 | 25 | 14 | 3 | 97 |

Tabla 16.- Plantilla según nivel de estudios desagregados por sexo (2021)

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Atendiendo a los resultados extraídos del nivel de formación de la plantilla de SEROMAL en el área de jardinería podemos obtener:

- Desagregando los datos por género, podemos destacar un mayor nivel de estudios entre los hombres sobre todo en nivel FP/bachillerato donde las mujeres no presentan este nivel de estudios.

❖ LIMPIEZA

| NIVEL DE ESTUDIOS | SIN ESTUDIOS | PRIMARIOS | SECUNDARIOS | FP/ BACHILLERATO | SUPERIORES/ UNIVERSITARIOS | TOTAL |
|--------------------------|--------------|------------|-------------|------------------|----------------------------|------------|
| MUJERES | 0 | 84 | 18 | 30 | 2 | 134 |
| % para cada nivel | 0% | 64% | 60% | 79% | 50% | |
| % sobre total de mujeres | 0% | 63% | 13% | 22% | 1% | |
| % sobre total plantilla | 0% | 41% | 9% | 15% | 1% | |
| HOMBRES | 1 | 47 | 12 | 8 | 2 | 70 |
| % para cada nivel | 100% | 36% | 40% | 21% | 50% | |
| % sobre total de hombres | 1% | 67% | 17% | 11% | 3% | |
| % sobre total plantilla | 0% | 23% | 6% | 4% | 1% | |
| TOTAL | 1 | 131 | 30 | 38 | 4 | 204 |

Tabla 17- Plantilla según nivel de estudios desagregados por sexo (2021)

Atendiendo a los resultados extraídos del nivel de formación de la plantilla de SEROMAL en el área de limpieza podemos obtener que:

- Por lo general, el nivel de estudios más destacado para ambos es estudios primarios. En segundo lugar, estudios secundarios representando porcentajes equiparados. En tercer lugar, si se observa un mayor número de mujeres con estudios de FP/bachillerato en comparación con los hombres.
- Por último, solo un 1% total de la plantilla tiene estudios superiores o universitarios en esta área, estando representado por mujeres y hombres. El tramo sin estudios solo está representado por hombres. Aunque en ambos casos son los minoritarios.

▪ DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

❖ GLOBAL

A continuación, se muestran los gráficos y las tablas en las que se recogen la distribución de la plantilla por los diferentes por el tipo de contrato que tienen en la actualidad en SEROMAL S.A:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| TIPO DE CONTRATO | MUJERES | % | % sobre total de ♀ | %total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total de ♂ | % total plantilla | TOTAL |
|------------------------------|------------|------------|--------------------|------------------|------------|------------|--------------------|-------------------|------------|
| Indefinido a tiempo completo | 62 | 21% | 37% | 13% | 233 | 79% | 74% | 48% | 295 |
| Indefinido a tiempo parcial | 56 | 64% | 33% | 12% | 31 | 36% | 10% | 6% | 87 |
| TOTAL INDEFINIDO | 118 | 31% | 70% | 24% | 264 | 69% | 84% | 55% | 382 |
| Temporal a tiempo completo | 20 | 37% | 12% | 4% | 34 | 63% | 11% | 7% | 54 |
| Temporal a tiempo parcial | 30 | 65% | 18% | 6% | 16 | 35% | 5% | 3% | 46 |
| TOTAL TEMPORAL | 50 | 50% | 30% | 10% | 50 | 50% | 16% | 10% | 100 |
| TOTAL T. COMPLETO | 82 | 23% | 49% | 17% | 267 | 77% | 85% | 55% | 349 |
| TOTAL T. PARCIAL | 86 | 65% | | 18% | 47 | 35% | 15% | 10% | 133 |

Tabla 18.- Plantilla por tipo de contrato desagregada por sexo (2021)

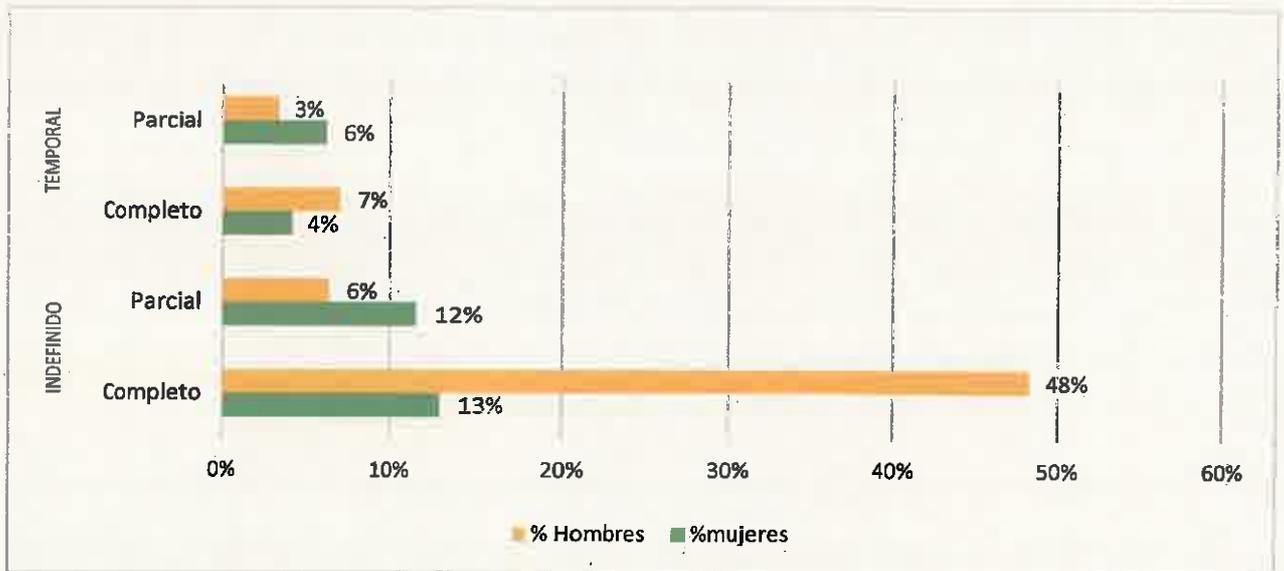


Gráfico 14.- Porcentaje por tipo de contrato desagregado por género (2021)

A nivel global en SEROMAL S.A podemos hablar de:

- La contratación indefinida es el principal modelo de relación contractual en SEROMAL S.A representando el 79% de todos los contratos. Si analizamos ese porcentaje teniendo en cuenta el género, el 25% de los contratos son de plantilla femenina (118 mujeres) y el 54% son de plantilla masculina (264 hombres).
- Los contratos temporales representan el 20% del total. Si desagregamos esta cifra por género, encontramos un 10% de plantilla femenina (50 mujeres) y un 10% de plantilla masculina (50 hombres).

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Los contratos indefinidos a tiempo completo representan un 61% de la plantilla total y los contratos indefinidos a tiempo parcial representan un 18% del total.
- Respecto a los contratos temporales a tiempo completo representan un 11% de la plantilla total y los contratos temporales a tiempo parcial, representan el 10% de los contratos totales.

Como conclusión destacar que a pesar de existir más hombres que mujeres en la organización, los contratos temporales representan el mismo % en hombres y en mujeres, por tanto, podemos decir que no hay un equilibrio en cuanto a contratación se refiere y que debemos estudiar los motivos de la misma.

De la misma forma, si nos fijamos en los contratos indefinidos y los desagregamos a tiempo completo y parcial, comprobamos que a tiempo completo las mujeres representan el 21%, sin embargo, en parcial representan el 64%. Esta conclusión sólo es extrapolable al área de limpieza, que cuenta con mayor número de mujeres que de hombres. Y es el contrato a tiempo parcial, el que organizativamente da cobertura a lo requerido en el contrato de servicio. En todo caso, esto debe ser tenido en cuenta para definir medidas de contratación que no afecten al género femenino.

Además, si ese 64% lo desagregamos por sexo, implica que un 51% de las mujeres tienen jornada a tiempo parcial, y solo un 15% de los hombres tienen esa modalidad. Si lo extrapolamos a limpieza subimos a un 61% mujeres y un 39% los hombres.

❖ CONSTRUCCIÓN

A continuación, se muestran los gráficos y las tablas en las que se recogen la distribución de la plantilla por los diferentes por el tipo de contrato que tienen en la actualidad en SEROMAL S.A construcción:

| TIPO DE CONTRATO | MUJERES | % | % sobre total de ♀ | %total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total de ♂ | % total plantilla | TOTAL |
|------------------------------|-----------|------------|--------------------|------------------|------------|------------|--------------------|-------------------|------------|
| Indefinido a tiempo completo | 21 | 14% | 91% | 12% | 129 | 86% | 82% | 71% | 150 |
| Indefinido a tiempo parcial | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 |
| TOTAL INDEFINIDO | 21 | 14% | 91% | 12% | 129 | 86% | 82% | 71% | 150 |
| Temporal a tiempo completo | 0 | 0% | 0% | 0% | 21 | 100% | 13% | 12% | 21 |
| Temporal a tiempo parcial | 2 | 20% | 9% | 1% | 8 | 80% | 5% | 4% | 10 |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | | | | | | | | |
|--------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| TOTAL TEMPORAL | 2 | 6% | 9% | 1% | 29 | 94% | 18% | 16% | 31 |
| TOTAL T. COMPLETO | 21 | 12% | 91% | 12% | 150 | 88% | 95% | 83% | 171 |
| TOTAL T. PARCIAL | 2 | 20% | 9% | 1% | 8 | 80% | 5% | 4% | 10 |

Tabla 19.- Plantilla por tipo de contrato desagregada por sexo (2021)

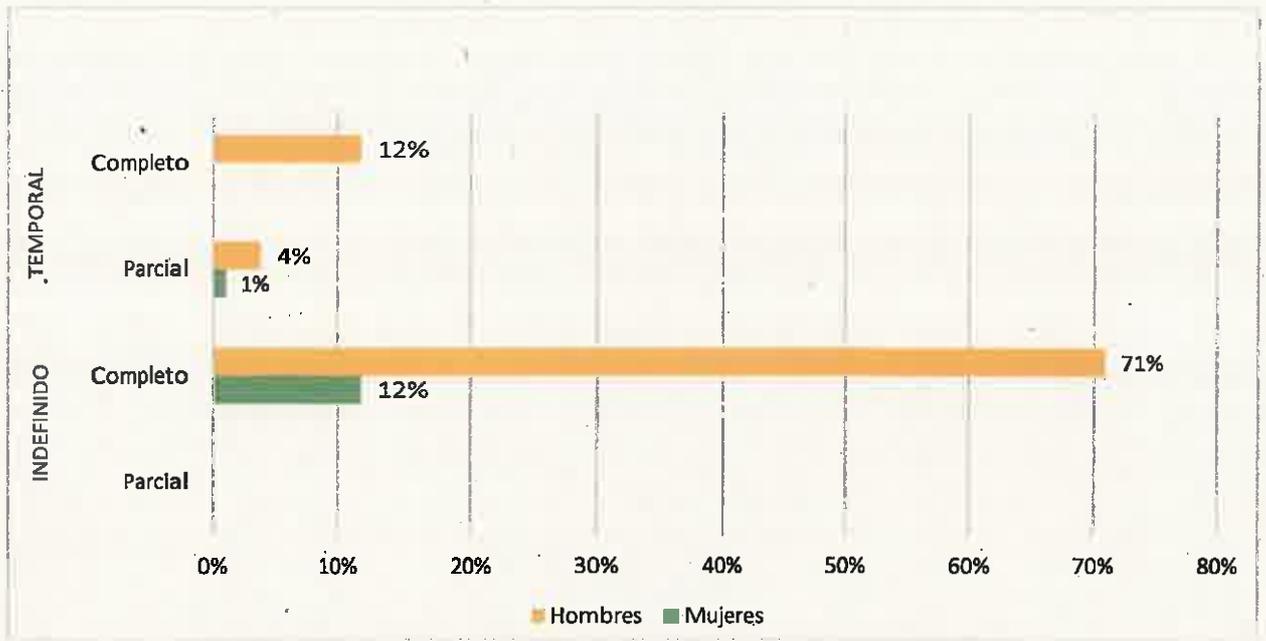


Gráfico 15.- Porcentaje por tipo de contrato desagregado por género (2021)

Según los datos recogidos en la tabla 19 y en el gráfico 15

- La contratación indefinida es el principal modelo de relación contractual en SEROMAL S.A (construcción), representando el 83% de todos los contratos. Si analizamos ese porcentaje teniendo en cuenta el género, el 12% de los contratos son de plantilla femenina (21 mujeres) y el 71% son de plantilla masculina (129 hombres).
- Los contratos temporales representan el 17% del total. Si desagregamos esta cifra por género, encontramos un 1% de plantilla femenina (2 mujeres) y un 16% de plantilla masculina (29 hombres).
- Los contratos indefinidos a tiempo completo representan un 83% de la plantilla total, no encontrándose contratos indefinidos parciales.
- Respecto a los contratos temporales a tiempo completo representan un 12% de la plantilla total y los contratos temporales a tiempo parcial, representan el 5% de los contratos totales.

JARDINERÍA

A continuación, se muestran los gráficos y las tablas en las que se recogen la distribución de la plantilla por los diferentes por el tipo de contrato que tienen en la actualidad en SEROMAL S.A jardinería.

| TIPO DE CONTRATO | MUJERES | % | % sobre total de ♀ | %total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total de ♂ | % total plantilla | TOTAL |
|------------------------------|-----------|------------|--------------------|------------------|-----------|------------|--------------------|-------------------|-----------|
| Indefinido a tiempo completo | 8 | 11% | 67% | 8% | 66 | 89% | 78% | 68% | 74 |
| Indefinido a tiempo parcial | 2 | 29% | 17% | 2% | 5 | 71% | 6% | 5% | 7 |
| TOTAL INDEFINIDO | 10 | 12% | 83% | 10% | 71 | 88% | 84% | 73% | 81 |
| Temporal a tiempo completo | 2 | 20% | 17% | 2% | 8 | 80% | 9% | 8% | 10 |
| Temporal a tiempo parcial | 0 | 0% | 0% | 0% | 6 | 100% | 7% | 6% | 6 |
| TOTAL TEMPORAL | 2 | 13% | 17% | 2% | 14 | 88% | 16% | 14% | 16 |
| TOTAL T. COMPLETO | 10 | 12% | 83% | 10% | 74 | 88% | 87% | 76% | 84 |
| TOTAL T. PARCIAL | 2 | 15% | 17% | 2% | 11 | 85% | 13% | 11% | 13 |

Tabla 20.- Plantilla por tipo de contrato desagregada por sexo (2021)

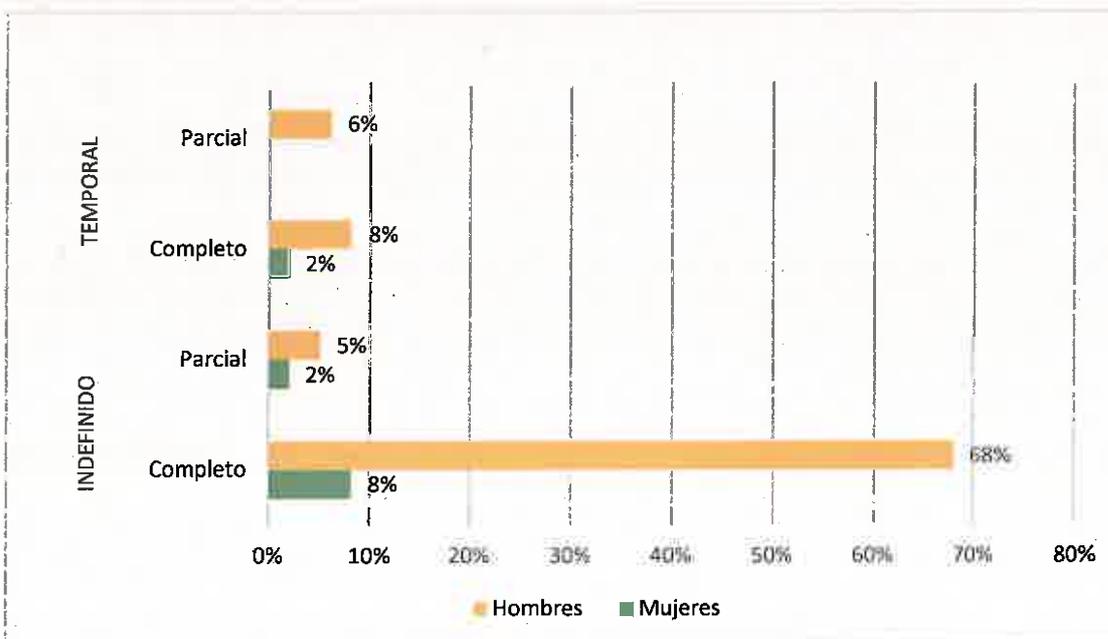


Gráfico 16.- Porcentaje por tipo de contrato desagregado por género (2021)

Según los datos recogidos en la tabla 20 y en el gráfico 16:

[Handwritten signature in green ink]

[Handwritten signature in blue ink]



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- La contratación indefinida es el principal modelo de relación contractual en SEROMAL Jardinería, representando el 83% de todos los contratos. Si analizamos ese porcentaje teniendo en cuenta el género, el 10% de los contratos son de plantilla femenina (10 mujeres) y el 73% son de plantilla masculina (71 hombres).
- Los contratos temporales representan el 16% del total. Si desagregamos esta cifra por género, encontramos un 2% de plantilla femenina (2 mujeres) y un 14% de plantilla masculina (14 hombres).
- Los contratos indefinidos a tiempo completo representan un 83% de la plantilla total y los contratos indefinidos a tiempo parcial representan un 76% del total.
- Respecto a los contratos temporales a tiempo completo representan un 10% de la plantilla total y los contratos temporales a tiempo parcial, representan el 6% de los contratos totales.

Como conclusión, podemos indicar que, atendiendo a los porcentajes de representación de mujeres y hombres en cuanto a los contratos parciales a tiempo indefinido, la representación de mujeres es del 29%, mientras que la representación en contratos completos a tiempo indefinido es del 11%. Esto debe ser tenido en cuenta para definir medidas de contratación que no afecten al género femenino.

❖ LIMPIEZA

| TIPO DE CONTRATO | MUJERES | % | % sobre total de ♀ | %total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total de ♂ | % total plantilla | TOTAL |
|------------------------------|-----------|------------|--------------------|------------------|-----------|------------|--------------------|-------------------|------------|
| Indefinido a tiempo completo | 34 | 47% | 25% | 17% | 38 | 53% | 54% | 19% | 72 |
| Indefinido a tiempo parcial | 47 | 81% | 35% | 23% | 11 | 19% | 16% | 5% | 58 |
| TOTAL INDEFINIDO | 81 | 62% | 60% | 40% | 49 | 38% | 70% | 24% | 130 |
| Temporal a tiempo completo | 18 | 78% | 13% | 9% | 5 | 22% | 7% | 2% | 23 |
| Temporal a tiempo parcial | 35 | 69% | 26% | 17% | 16 | 31% | 23% | 8% | 51 |
| TOTAL TEMPORAL | 53 | 72% | 40% | 26% | 21 | 28% | 30% | 10% | 74 |
| TOTAL T. COMPLETO | 52 | 55% | 39% | 25% | 43 | 45% | 61% | 21% | 95 |
| TOTAL T. PARCIAL | 82 | 75% | 61% | 40% | 27 | 25% | 39% | 13% | 109 |

Tabla 21.- Plantilla por tipo de contrato desagregada por sexo (2021)

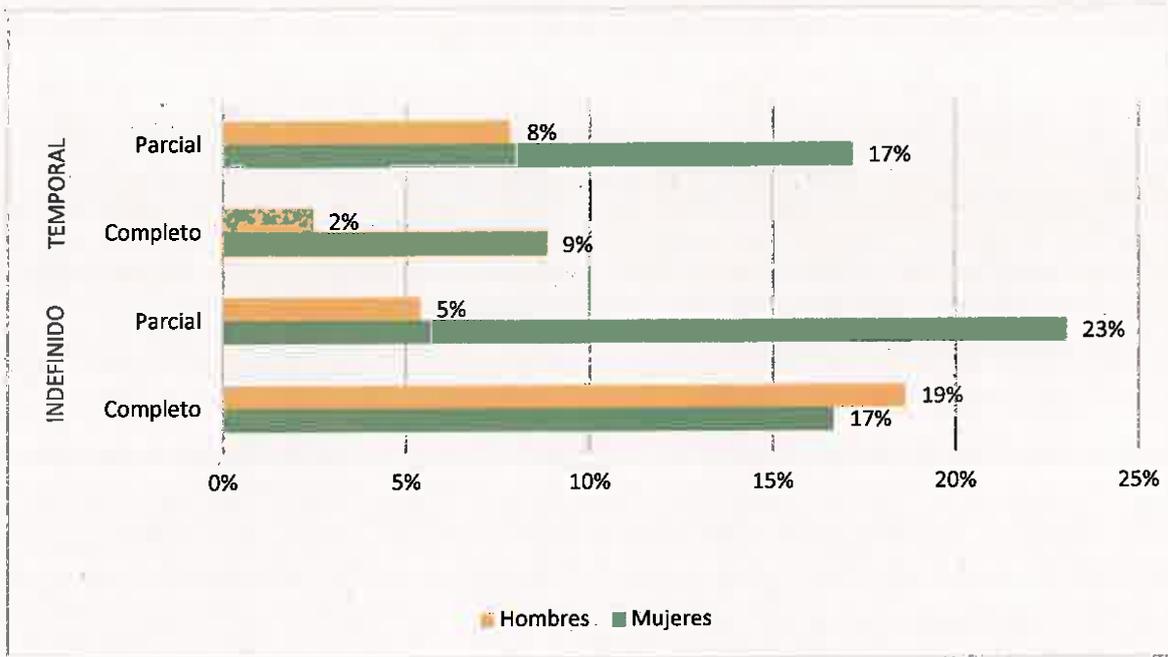


Gráfico 17.- Porcentaje por tipo de contrato desagregado por género (2021)

Según los datos recogidos en la tabla 21 y en el gráfico 17:

- La contratación indefinida es el principal modelo de relación contractual en SEROMAL S.A (limpieza), representando el 64% de todos los contratos. Si analizamos ese porcentaje teniendo en cuenta el género, el 40% de los contratos son de plantilla femenina (81 mujeres) y el 24% son de plantilla masculina (49 hombres).
- Los contratos temporales representan el 36% del total. Si desagregamos esta cifra por género, encontramos un 26% de plantilla femenina (53 mujeres) y un 10% de plantilla masculina (21 hombres).
- Los contratos indefinidos a tiempo completo representan un 36% de la plantilla total y los contratos indefinidos a tiempo parcial representan un 28% del total.
- Respecto a los contratos temporales a tiempo completo representan un 11% de la plantilla total y los contratos temporales a tiempo parcial, representan el 25% de los contratos totales.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA
GLOBAL

| TIPO DE JORNADA | MUJERES | % | % sobre total ♀ | % total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total ♂ | % total Plantilla | TOTAL |
|-------------------|---------|-----|-----------------|-------------------|---------|-----|-----------------|-------------------|-------|
| REDUCIDA | 2 | 67% | 1% | 0% | 1 | 33% | 0% | 0% | 3 |
| COMPLETA | 82 | 24% | 49% | 17% | 266 | 76% | 85% | 55% | 348 |
| PARCIAL > 20 H | 22 | 47% | 13% | 5% | 25 | 53% | 8% | 5% | 47 |
| PARCIAL 21 - 25 H | 10 | 53% | 6% | 2% | 9 | 47% | 3% | 2% | 19 |
| PARCIAL 26 - 30 H | 35 | 81% | 21% | 7% | 8 | 19% | 3% | 2% | 43 |
| PARCIAL 31 - 35 H | 17 | 77% | 10% | 4% | 5 | 23% | 2% | 1% | 22 |
| TOTAL PARCIAL | 84 | 64% | 50% | 17% | 47 | 36% | 15% | 10% | 131 |
| TOTAL | 168 | 35% | 100% | 35% | 314 | 65% | 100% | 65% | 482 |

Tabla 22.- Distribución de la plantilla por tipo de jornada (2021)

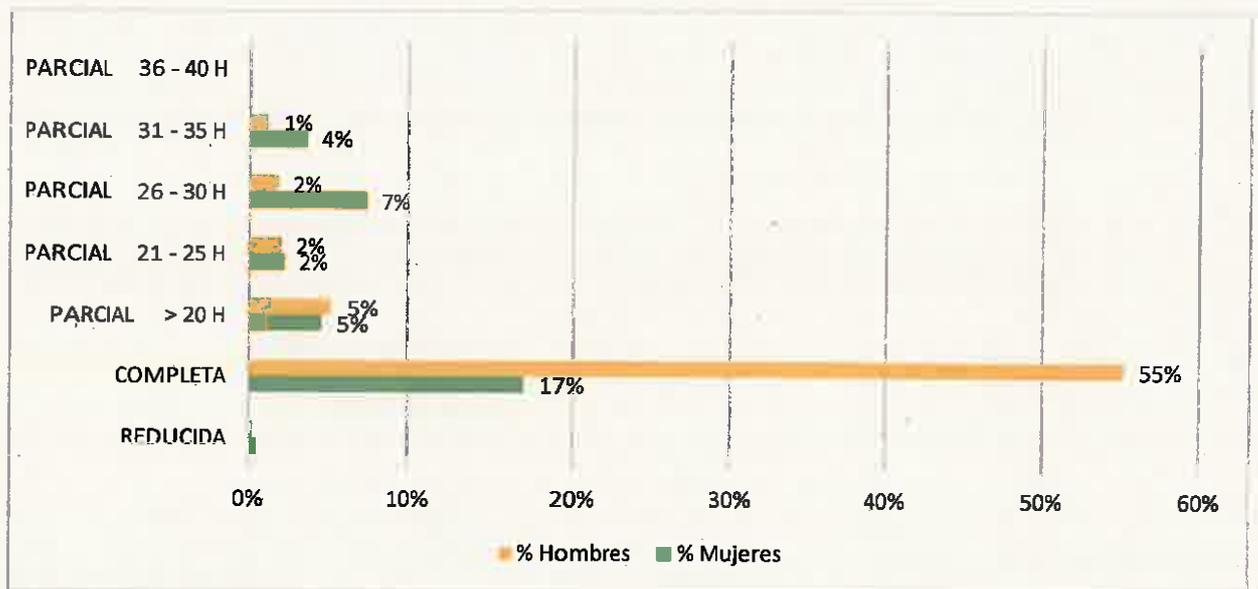


Gráfico 18.- Distribución de la plantilla en términos porcentuales por tipo de jornada (2021)

Atendiendo a los datos extraídos de la distribución de la plantilla por tipo de jornada acorde a la tabla 22 y gráfico 18:

- El 72% de la plantilla de SEROMAL realiza una jornada laboral completa. Comparándola por sexo, el 17% son mujeres y el 55% hombres. Sobre esta franja encontramos un 24% de mujeres y un 76% de hombres.
- En cuanto a las reducciones de jornada, afectan tanto a mujeres como a hombres.
- Por último, si analizamos todas las jornadas parciales podemos comprobar que todos los porcentajes mayoritarios son asumidos por mujeres, y más concretamente del área de limpieza. Dejando aparte las jornadas parciales asociadas a las personas trabajadoras en situación de jubilación parcial, cuestión condicionada a la edad y no al género, y nos



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

centramos en los contratados parciales, vemos que están condicionados sobre todo por los requerimientos del encargo de limpieza. Y su ocupación por mujeres, se relaciona también con que son el colectivo mayoritario en este servicio. No obstante, las tendremos en cuenta para poder diseñar medidas de igualdad que ayuden a las personas trabajadoras dentro del conjunto del plan de igualdad de SEROMAL.

❖ CONSTRUCCIÓN

El 93% de la plantilla de SEROMAL, S.A. (construcción) realiza una jornada laboral completa, comparándolo por sexo, el 11% son mujeres y el 82% hombres. Además, los hombres también tienen una proporción mayor respecto a las mujeres de jornadas laborales inferiores al tiempo completo, aunque los índices de distribución y feminización son muy distintos. Si observamos, el porcentaje de concentración sobre banda, podemos ver, que:

- Atendiendo a la jornada completa, encontramos un 88% de hombres y un 12% de mujeres
- Atendiendo a una parcialidad de jornada de menos de 20 horas, observamos un porcentaje de 80% hombres y 20% de mujeres.
- Sin embargo, si atendemos a reducción de jornadas, podemos destacar que existe un 50% de hombres y un 50% de mujeres.

No obstante, estos datos no son destacables, ya que la jornada parcial supone un 5% del total de la plantilla y la jornada reducida supone un 2% del total de la plantilla.

En la siguiente tabla se pueden ver las diferencias por sexo del tipo de jornada:

| TIPO DE JORNADA | MUJERES | % | % sobre total ♀ | % total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total ♂ | % total Plantilla | TOTAL |
|-------------------|---------|-----|-----------------|-------------------|---------|-----|-----------------|-------------------|-------|
| REDUCIDA | 1 | 50% | 4% | 1% | 1 | 50% | 1% | 1% | 2 |
| COMPLETA | 20 | 12% | 87% | 11% | 149 | 88% | 94% | 82% | 169 |
| PARCIAL > 20 H | 2 | 20% | 9% | 1% | 8 | 80% | 5% | 4% | 10 |
| PARCIAL 21 - 25 H | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 |
| PARCIAL 26 - 30 H | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 |
| PARCIAL 31 - 35 H | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 |
| TOTAL PARCIAL | 2 | 20% | 9% | 1% | 8 | 80% | 5% | 4% | 10 |
| TOTAL | 23 | 13% | 100% | 13% | 158 | 87% | 100% | 87% | 181 |

Tabla 23.- Distribución de la plantilla por tipo de jornada (2021)

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

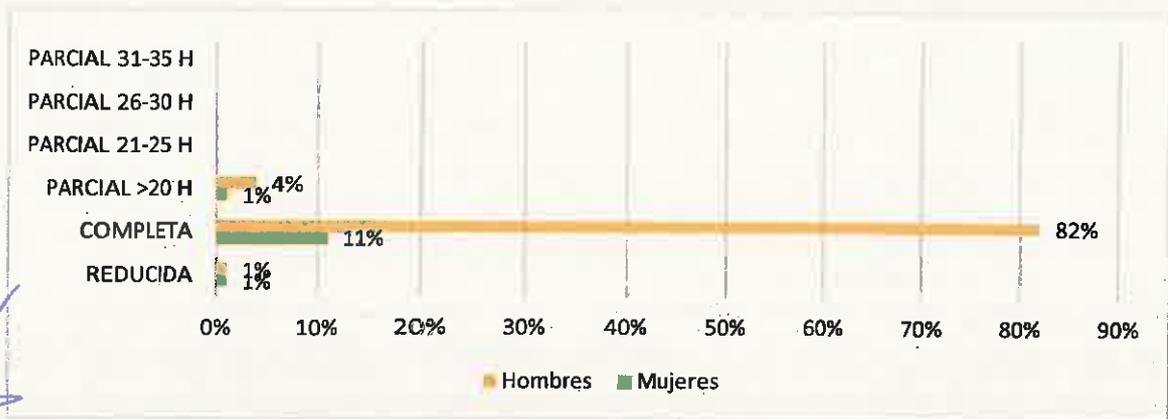


Gráfico 19.- Distribución de la plantilla en términos porcentuales por tipo de jornada

A la vista de los datos que reflejan la tabla 23 y el gráfico 19, destacamos los siguientes aspectos de relevancia:

- El 93% de la plantilla (20 mujeres y 149 hombres) tiene una jornada completa.
- El 5% de la plantilla (2 mujeres y 8 hombres) tiene una jornada parcial < 20 horas. Conviene destacar que estas 10 personas que se encuentran bajo esta modalidad de jornada parcial es debido a estar suscritos a una jubilación parcial. Además, esta situación no produce mermas salariales pero sí reporta beneficios en lo que a conciliación se refiere.
- El 2% de la plantilla tiene jornada reducida.
- El resto de jornadas parciales (>21 horas) no tienen representación alguna entre la plantilla del área de construcción.

❖ JARDINERÍA

| TIPO DE JORNADA | MUJERES | % | % sobre total ♀ | % total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total ♂ | % total Plantilla | TOTAL |
|-------------------|---------|-----|-----------------|-------------------|---------|-----|-----------------|-------------------|-------|
| REDUCIDA | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 |
| COMPLETA | 10 | 12% | 83% | 10% | 74 | 88% | 87% | 76% | 84 |
| PARCIAL > 20 H | 2 | 15% | 17% | 2% | 11 | 85% | 13% | 11% | 13 |
| PARCIAL 21 - 25 H | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 |
| PARCIAL 26 - 30 H | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 |
| PARCIAL 31 - 35 H | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 |
| TOTAL PARCIAL | 2 | 15% | 17% | 2% | 11 | 85% | 13% | 11% | 13 |
| TOTAL | 12 | 12% | 100% | 12% | 85 | 88% | 100% | 88% | 97 |

Tabla 24.- Distribución de la plantilla por tipo de jornada (2021)

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

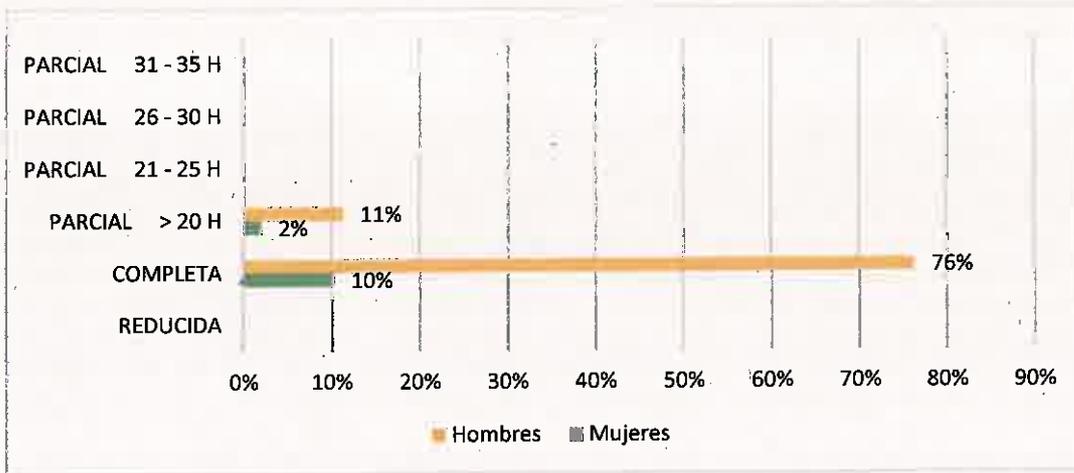


Gráfico 20.- Distribución de la plantilla en términos porcentuales por tipo de jornada (2021)

A la vista de los datos que reflejan la tabla 24 y el gráfico 20, destacamos los siguientes aspectos de relevancia entre el tipo de jornada en el área de jardinería:

- El 86% de la plantilla (10 mujeres y 74 hombres) tiene una jornada completa.
- El 13% de la plantilla (2 mujeres y 11 hombres) tiene una jornada parcial <20 horas. De los 11 hombres dentro de esta modalidad parcial, 6 son jubilados parciales. El resto de hombres corresponden a trabajadores que prestan servicio los fines de semana y festivos, destacando que mayoritariamente pertenecen a personal con discapacidad, del servicio de limpieza de parques de f/s , del área de jardinería.

No se encuentran otro tipo de jornadas parciales entre los trabajadores/as dentro de esta área. Como conclusión general, destacar que encontramos el mismo porcentaje de concentración de mujeres y hombres, en las jornadas completas y las jornadas parciales, por lo que podemos indicar que el género no afecta al tipo de jornada en Seromal Jardinería.

❖ LIMPIEZA

| TIPO DE JORNADA | MUJERES | % | % sobre total ♀ | % total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total ♂ | % total Plantilla | TOTAL |
|-------------------|---------|-----|-----------------|-------------------|---------|-----|-----------------|-------------------|-------|
| REDUCIDA | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 |
| COMPLETA | 52 | 55% | 39% | 25% | 43 | 45% | 61% | 21% | 95 |
| PARCIAL > 20 H | 18 | 78% | 13% | 9% | 5 | 22% | 7% | 2% | 23 |
| PARCIAL 21 - 25 H | 11 | 52% | 8% | 5% | 10 | 48% | 14% | 5% | 21 |
| PARCIAL 26 - 30 H | 34 | 85% | 25% | 17% | 6 | 15% | 9% | 3% | 40 |
| PARCIAL 31 - 35 H | 19 | 76% | 14% | 9% | 6 | 24% | 9% | 3% | 25 |
| TOTAL PARCIAL | 82 | 75% | 61% | 40% | 27 | 25% | 39% | 13% | 109 |
| TOTAL | 134 | 66% | 100% | 66% | 70 | 34% | 100% | 34% | 204 |

Tabla 25.- Distribución de la plantilla por tipo de jornada (2021).

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

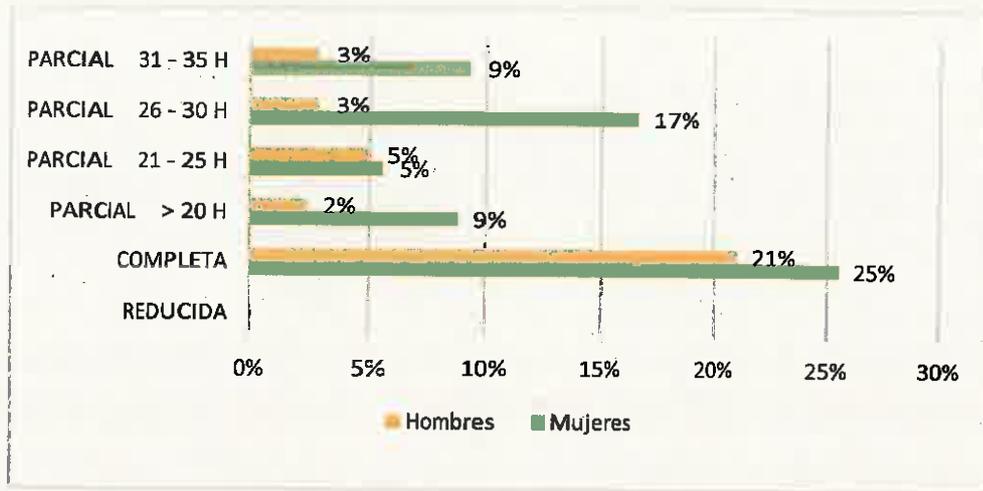


Gráfico 21.- Distribución de la plantilla en términos porcentuales por tipo de jornada (2021)

A la vista de los datos que reflejan la tabla 25 y el gráfico 21, destacamos los siguientes aspectos de relevancia:

- El 46% de la plantilla (20 mujeres y 149 hombres) tiene una jornada completa.
- El 53% de la plantilla tiene una jornada parcial (82 mujeres y 27 hombres). Desagregados por sexo encontramos al 75% de mujeres y un 25% de hombres.
- El 61% de los hombres tienen jornada completa y un 39% parcial y en el caso del género femenino sucede justo lo contrario: un 61% es jornada parcial y un 39% jornada completa.
- Dentro de esta jornada parcial , el 20% de la plantilla desempeña una jornada parcial de entre 26-30 horas. Seguido de la jornada parcial de 31-35 horas (12% de la plantilla total); de menos de 20 horas (11% de la plantilla total) y en menor porcentaje (10%) la jornada parcial de 21-25 horas.
- Por último, de las 18 mujeres que figuran en limpieza como trabajadoras a tiempo parcial menor de 20 horas, 4 son jubiladas parciales. De igual forma, en la misma modalidad, encontramos 1 hombre con jubilación parcial.

• DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA Y TURNO

❖ GLOBAL

Dado que cada área, cuenta con jornadas y turnos diversos, no se hará un análisis global, solo se analizarán individualmente cada uno de ellos.

❖ CONSTRUCCIÓN

| TIPO DE JORNADA Y TURNOS | MUJERES | % | % sobre total ♀ | % total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total ♂ | % total plantilla | TOTAL |
|---|-----------|------------|-----------------|-------------------|------------|------------|-----------------|-------------------|------------|
| Parcial Mañana | 1 | 50% | 4% | 1% | 1 | 50% | 1% | 1% | 2 |
| Completa Mañana | 21 | 17% | 91% | 12% | 105 | 83% | 66% | 58% | 126 |
| Completa turnos mañana y tarde de lunes a domingo (rotativos) | 0 | 0% | 0% | 0% | 35 | 100% | 22% | 19% | 35 |
| Completa turnos mañana y tarde de lunes a viernes (rotativos) | 0 | 0% | 0% | 0% | 18 | 100% | 11% | 10% | 18 |
| TOTAL | 23 | 13% | 100% | 13% | 158 | 87% | 100% | 87% | 181 |

Tabla 26.- Distribución de la plantilla por tipo de jornada y turno (2021).

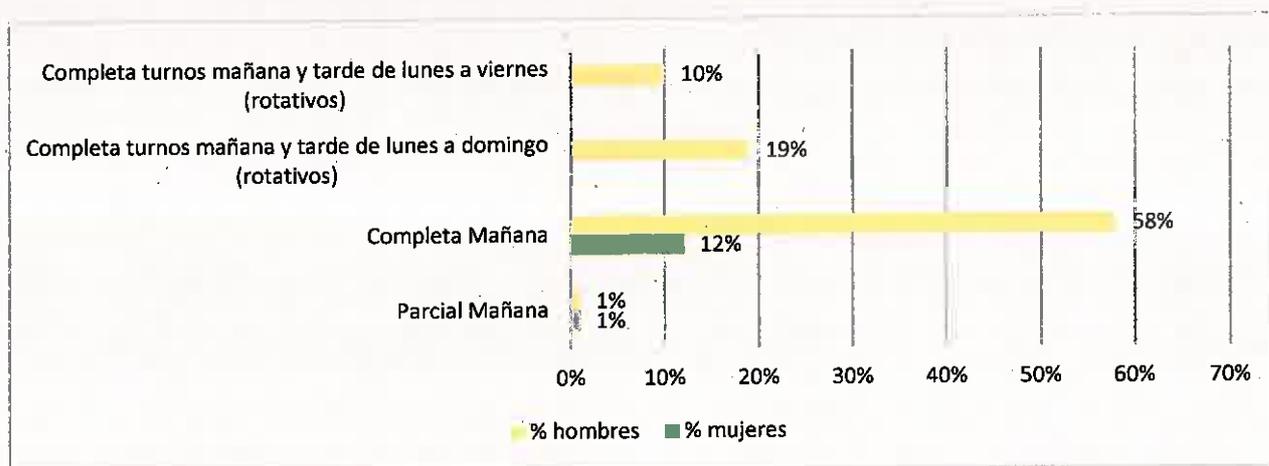


Gráfico 22.- Distribución de la plantilla en términos porcentuales por tipo de jornada y turno (2021)

En el caso de los turnos, encontramos 4 tipologías: turno completo de mañana con solicitud personal de reducción de jornada, completa de mañana, completa a turnos rotativos de lunes a domingo y completa a turnos rotativos de lunes a viernes.

A la vista de los datos que reflejan la tabla 26 y el gráfico 22, destacamos los siguientes aspectos de relevancia:

- La mayoría (70%) realiza turno completos de mañana
- El 19% turno completo rotativo de mañana y tarde de lunes a domingo, solo representado por hombres.
- El 10% turno completo rotativo de mañana y tarde de lunes a viernes, solo representado por hombres
- El 2% parcial de mañana, está representado por una mujer y un hombre, debido a una reducción de jornada por cuidado de menores, ambos con jornada completa en inicio.

❖ JARDINERÍA

| TIPO DE JORNADA Y TURNOS | MUJERES | % | % sobre total ♀ | % total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total ♂ | % total Plantilla | TOTAL |
|-----------------------------------|-----------|------------|-----------------|-------------------|-----------|------------|-----------------|-------------------|-----------|
| Completa Mañana (lunes a viernes) | 10 | 11% | 83% | 10% | 80 | 89% | 94% | 82% | 90 |
| FS Y F Mañana | 2 | 29% | 17% | 2% | 5 | 71% | 6% | 5% | 7 |
| TOTAL | 12 | 12% | 100% | 12% | 85 | 88% | 100% | 88% | 97 |

Tabla 27.- Distribución de la plantilla por tipo de jornada y turno (2021).

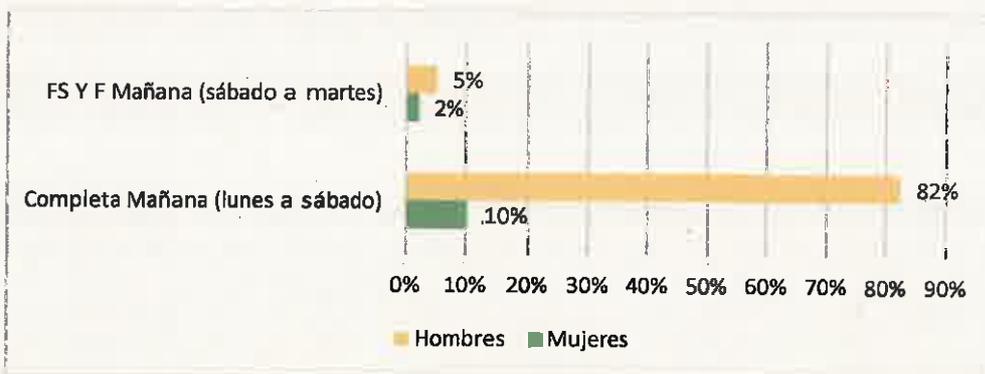


Gráfico 23.- Distribución de la plantilla en términos porcentuales por tipo de jornada y turno (2021)

En el caso de los turnos, encontramos 2 tipologías: jornada completa de mañana (de lunes a viernes) y fines de semana y Festivos de mañana

A la vista de los datos que reflejan la tabla 27 y el gráfico 23, destacamos los siguientes aspectos de relevancia:

- La mayoría (92%) realiza turnos completos de mañana.
- El 7% realiza turno de mañana en Fines de semana y Festivos, en lectura de género es el 29% de las mujeres y sólo un 6% de los hombres cuando representan el 88% de la plantilla en este sector.
- Destacamos que las personas que realizan jornada en fines de semana dentro del área de jardinería, entre ellas 2 mujeres, son pertenecientes al colectivo de discapacidad ayudando en una mejor integración e inclusión dentro del mercado laboral por parte de Seromal.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

❖ LIMPIEZA

| TIPO DE JORNADA Y TURNOS | MUJERES | % | % sobre total ♀ | % total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total ♂ | % total Plantilla | TOTAL |
|---|------------|------------|-----------------|-------------------|-----------|------------|-----------------|-------------------|------------|
| Parcial Mañana (de lunes a sábado) | 13 | 93% | 10% | 6% | 1 | 7% | 1% | 0% | 14 |
| Parcial Tarde | 41 | 85% | 31% | 20% | 7 | 15% | 10% | 3% | 48 |
| Completa Mañana (de lunes a sábado) | 21 | 60% | 16% | 10% | 14 | 40% | 20% | 7% | 35 |
| Completa Tarde | 21 | 66% | 16% | 10% | 11 | 34% | 16% | 5% | 32 |
| Parcial partida mañana/tarde (de lunes a sábado) | 3 | 75% | 2% | 1% | 1 | 25% | 1% | 0% | 4 |
| Parcial turnos de mañana de lunes a domingo | 3 | 25% | 2% | 1% | 9 | 75% | 13% | 4% | 12 |
| Parcial turnos de tarde de lunes a domingo | 1 | 50% | 1% | 0% | 1 | 50% | 1% | 0% | 2 |
| Completa partida mañana/tarde | 1 | 33% | 1% | 0% | 2 | 67% | 3% | 1% | 3 |
| Completa turnos mañana y tarde de lunes a domingo (rotativos) | 5 | 100% | 4% | 2% | 0 | 0% | 0% | 0% | 5 |
| Completa turnos mañana de lunes a domingo | 15 | 71% | 11% | 7% | 6 | 29% | 9% | 3% | 21 |
| Completa turnos tarde de lunes a domingo | 1 | 25% | 1% | 0% | 3 | 75% | 4% | 1% | 4 |
| Completa turnos mañana y tarde de lunes a viernes (rotativos) | 0 | 0% | 0% | 0% | 7 | 100% | 10% | 3% | 7 |
| FS Y F Mañana | 6 | 43% | 4% | 3% | 8 | 57% | 11% | 4% | 14 |
| FS Y F Tarde | 2 | 100% | 1% | 1% | 0 | 0% | 0% | 0% | 2 |
| FS Y F PARTIDA | 1 | 100% | 1% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 |
| TOTAL | 134 | 66% | 100% | 66% | 70 | 34% | 100% | 34% | 204 |

Tabla 28.- Distribución de la plantilla por tipo de jornada y turno (2021).

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

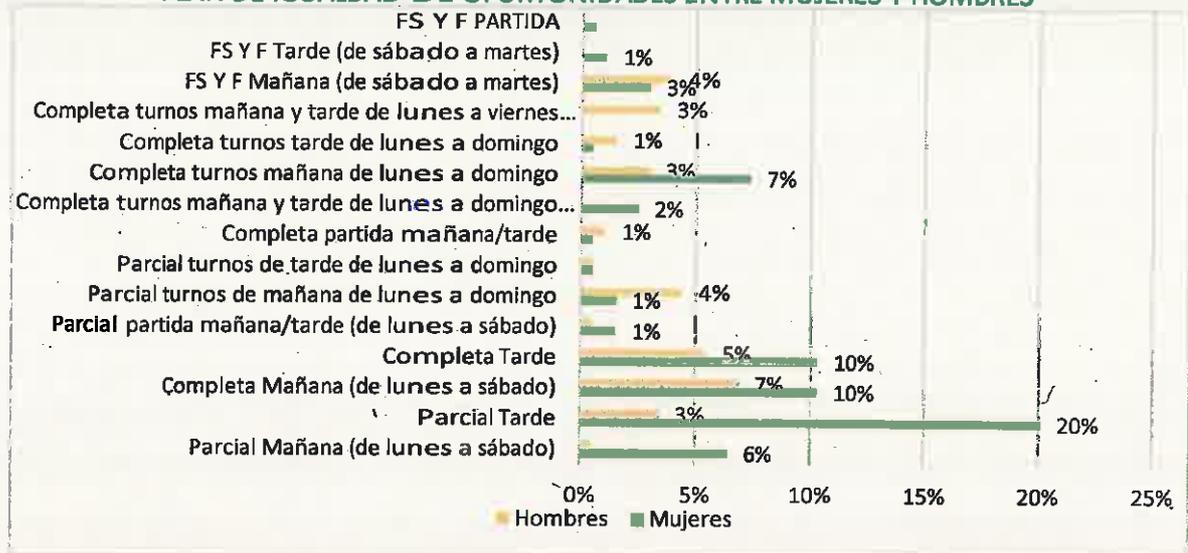


Gráfico 24.- Distribución de la plantilla en términos porcentuales por tipo de jornada y turno (2021)

En el caso de los turnos, encontramos 15 tipologías. A la vista de los datos que reflejan la tabla x y el gráfico x, destacamos los siguientes aspectos de relevancia:

- El turno con más representatividad (23%) es turno parcial tarde (20% mujeres y 3% hombres).
- El siguiente turno más representado (17%) es completa mañana (10% mujeres y 7% hombres) y completa tarde con un 15% (10% mujeres y 5% hombres)
- El resto de turnos tienen una representatividad de menos del 1%.

Con estos datos podemos concluir que en SEROMAL Limpieza, encontramos una gran variedad de turnos de trabajo, afectando en casi todos los casos a mujeres y hombres. Porque el equipo de limpieza trabaja manteniendo más de 90 centros públicos de la ciudad, con una tipología muy diferente (colegios, polideportivos, centros cívicos, auditorios..), cada uno con unas necesidades de servicio diferentes y propias.

▪ DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS Y CATEGORIAS/PUESTOS PROFESIONALES

❖ GLOBAL

Debido a la existencia de diferentes convenios en cada una de las áreas, no haremos un análisis global y comparativo de cada una de ellas. Es por este motivo por el que solo encontraremos los datos desagregados por áreas.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

❖ CONSTRUCCIÓN

Siguiendo la referencia de los datos extraídos anteriormente, sobre el grupo profesional de la plantilla de SEROMAL **construcción**, a continuación presentamos una segmentación de datos, en referencia a las categorías o puestos profesionales de la plantilla:

| GRUPO | NIVEL | CATEGORÍA/PUESTO PROFESIONALES | MUJERES | % | % sobre total | % total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total | % total Plantilla | TOTAL |
|-------|-------|--------------------------------|-----------|------|---------------|-------------------|------------|------|---------------|-------------------|------------|
| D | 10 | AUXILIAR ADMVO | 1 | 100% | 4% | 1% | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 |
| F | 1 | AYUDANTE CONSTRUCCIÓN | 0 | 0% | 0% | 0% | 32 | 100% | 20% | 18% | 32 |
| C | 2 | CAPATAZ CONSTRUCCIÓN | 0 | 0% | 0% | 0% | 5 | 100% | 3% | 3% | 5 |
| B | 4 | CONTROLLER | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 1% | 1 |
| B | 2 | COORDINADOR/A SERVICIOS | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 1% | 1 |
| D | 8 | DELINEANTE 2ª | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 1% | 1 |
| | | DIRECTOR/A TECNICO | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 1% | 1 |
| | | DIRECTOR/A RR.HH | 1 | 100% | 4% | 1% | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 |
| C | 1 | ENCARGADO/A CONSTRUCCIÓN | 1 | 20% | 4% | 1% | 4 | 80% | 3% | 2% | 5 |
| | | GERENTE | 1 | 100% | 4% | 1% | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 |
| B | 5 | ARQUITECTO/A TECNICO | 1 | 50% | 4% | 1% | 1 | 50% | 1% | 1% | 2 |
| B | 1 | JEFE/A ADMVO | 3 | 75% | 13% | 2% | 1 | 25% | 1% | 1% | 4 |
| B | 4 | JEFE/A ALMACEN | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 1% | 1 |
| A | 1 | JEFE/A AREA | 1 | 14% | 4% | 1% | 6 | 86% | 4% | 3% | 7 |
| E | 1 | JEFE/A EQUIPO | 0 | 0% | 0% | 0% | 2 | 100% | 1% | 1% | 2 |
| E | 2 | OFICIAL 1 RESPONSABLE | 0 | 0% | 0% | 0% | 3 | 100% | 2% | 2% | 3 |
| D | 1 | OFICIAL RESP.OFIC ADMVA | 1 | 50% | 4% | 1% | 1 | 50% | 1% | 1% | 2 |
| E | 3 | OFICIAL 1ª | 1 | 1% | 4% | 1% | 69 | 99% | 44% | 38% | 70 |
| D | 3 | OFICIAL 1ª ADMVO/A | 5 | 83% | 22% | 3% | 1 | 17% | 1% | 1% | 6 |
| E | 4 | OFICIAL 2ª | 0 | 0% | 0% | 0% | 25 | 100% | 16% | 14% | 25 |
| D | 4 | OFICIAL 2ª ADMVO/A | 6 | 86% | 26% | 3% | 1 | 14% | 1% | 1% | 7 |
| D | 2 | TECNICO/A ADMVO | 1 | 33% | 4% | 1% | 2 | 67% | 1% | 1% | 3 |
| | | TOTAL | 23 | | | | 158 | | | | 181 |

Tabla 30.- Distribución de la plantilla por categorías/puestos profesionales y por sexo (2021)

De acuerdo a la tabla 30 podemos señalar que:

- La categoría/ puesto más representado es el de **oficial 1ª** con un total de 70 personas, es decir, un 39% de la plantilla total. Dentro de la categoría supone un 99% de hombres y un 1% de mujeres.
- Siguiendo esta línea, la segunda categoría con más representatividad es la de **ayudante**, con una representación de 32 personas, es decir, un 18% de la plantilla total, siendo esta plenamente representada por hombres.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- En tercer lugar, encontramos puestos como **oficial 2ª** con 25 personas, **jefe de almacén** con 1 persona, **oficial 2ª admvo/a** con 7 personas en ambas categorías y **oficial 1ª admvo/a** contanto 6 personas.

Es bastante notable como existe una masculinización del área de construcción en SEROMAL, dado que puestos mayoritariamente ocupados por hombres, se reflejan en numerosas categorías profesionales (oficial 1ª, oficial 2ª y ayudante). Dentro de la poca presencia femenina en el mismo área (23 mujeres de 181 personas), los puestos ocupados por mujeres en mayor número son administrativo/a, oficial 1ª admvo/a y jefe admvo/a. Podríamos observar una segregación horizontal propia del sector de la construcción y una ligera feminización en aquellos puestos tradicionalmente femeninos (administración).

❖ JARDINERÍA

Siguiendo la referencia de los datos extraídos anteriormente, sobre el grupo profesional de la plantilla de SEROMAL *Jardinería*, a continuación presentamos una segmentación de datos, en referencia a las categorías o puestos profesionales de la plantilla:

| GRUPO | NIVEL | CATEGORÍA/PUESTO PROFESIONALES | MUJERES | % | % sobre total ♀ | % total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total ♂ | % total Plantilla | TOTAL |
|--------------|-------|--------------------------------|-----------|------|-----------------|-------------------|-----------|------|-----------------|-------------------|-----------|
| B | 3 | CAPATAZ | 0 | 0% | 0% | 0% | 3 | 100% | 4% | 3% | 3 |
| B | 2 | ENCARGADO/A | 0 | 0% | 0% | 0% | 4 | 100% | 5% | 4% | 4 |
| C | 3 | ESPECIALISTA JARD. | 3 | 9% | 25% | 3% | 31 | 91% | 36% | 32% | 34 |
| B | 4 | JEFE/A EQUIPO | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 |
| D | 3 | LIMPIADOR/A | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 |
| C | 2 | OFICIAL 2ª JARD. | 1 | 5% | 8% | 1% | 18 | 95% | 21% | 19% | 19 |
| D | 1 | PEON/A CUALIFICADO | 4 | 15% | 33% | 4% | 23 | 85% | 27% | 24% | 27 |
| D | 2 | PEON/A JARD. | 3 | 33% | 25% | 3% | 6 | 67% | 7% | 6% | 9 |
| C | 1 | RESPONSABLE ZONA | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 |
| A | 1 | TECNICO/A GRADO MEDIO | 1 | 100% | 8% | 1% | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 |
| TOTAL | | | 12 | | | | 85 | | | | 97 |

Tabla 31.- Distribución de la plantilla por categorías/puestos profesionales y por sexo (2021)

De acuerdo a la tabla 31 podemos señalar que:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- La categoría/ puesto más representado es **especialista en jardinería** con un total de 34 personas, es decir, un 36% de la plantilla total, siendo un 3% mujeres y un 32% de hombres del total. Si observamos, el porcentaje sobre banda, podemos comprobar que un 91% son hombres y un 9% son mujeres.
- Siguiendo esta línea, la segunda categoría con más representatividad es la de **peón/a cualificado** con una representación de 27 personas, es decir, un 28% de la plantilla total, siendo un 4% de mujeres en esta categoría y un 24% hombres.
- En tercer lugar, encontramos puestos como **oficial 2ª jardinería** con 19 personas (1 mujer frente a 18 hombres) y peón de jardinería con 9 personas (contando con 3 mujeres y 6 hombres)
- El resto de categorías profesional se encuentran representadas por debajo del 5% (encargado/a) o con nula representación.
- La responsable del área es una mujer, correspondiente con la técnica de grado medio.

Es bastante notable como existe una mayoritaria representación de hombres en las distintas categorías profesionales que además por lo general corresponde con la masculinización del área de trabajo de jardinería en el mercado de trabajo y en concreto, en SEROMAL jardinería que está representada por un 88% de hombres. Podríamos hablar de una segregación horizontal en puestos masculinizados tales como especialistas y oficiales de 2ª de jardinería, y peones.

❖ LIMPIEZA

Siguiendo la referencia de los datos extraídos anteriormente, sobre el grupo profesional de la plantilla de SEROMAL **limpieza** a continuación presentamos una segmentación de datos, en referencia a las categorías o puestos profesionales de la plantilla:

| GRUPO | NIVEL | CATEGORÍA/PUESO PROFESIONALES | MUJERES | % | % sobre total ♀ | % total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total ♂ | % total Plantilla | TOTAL |
|-------|-------|-------------------------------|------------|------|-----------------|-------------------|-----------|------|-----------------|-------------------|------------|
| 2 | | ENCARGADO/A | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| 1 | | JEFE/A AREA | 1 | 100% | 1% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 |
| 3 | 1 | LIMPIADOR/A | 130 | 72% | 97% | 64% | 50 | 28% | 71% | 25% | 180 |
| 3 | 2 | PEON/A CRISTALERO | 3 | 17% | 2% | 1% | 15 | 83% | 21% | 7% | 18 |
| 2 | | RESPONSABLE APOYO OPERATIVO | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 0% | 1 |
| 2 | | RESPONSABLE EQUIPO | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 0% | 1 |
| 2 | | RESPONSABLE ZONA | 0 | 0% | 0% | 0% | 3 | 100% | 4% | 1% | 3 |
| | | TOTAL | 134 | | | | 70 | | | | 204 |

Tabla 32.- Distribución de la plantilla por categorías/puestos profesionales y por sexo (2021)

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

De acuerdo a la tabla 32 podemos señalar que:

- La categoría/ puesto más representado es **limpiador/a** con un total de 180 personas, es decir, un 89% de la plantilla total. Por banda, observamos que el 72% son mujeres y 28% hombres.
- Siguiendo esta línea, la segunda categoría con más representatividad es la de **peón/a cristalero** con una representación de 18 personas, es decir, un 8% de la plantilla total, siendo un 17% de mujeres en esta categoría y un 83% hombres.
- En tercer lugar, encontramos puestos como **responsable de zona** con 3 personas en total en el área de limpieza ocupadas por hombres.
- Conviene destacar una posición de mujer en la categoría de **jefatura de área**.

Es bastante notable tras los datos analizados en el área de limpieza, como existe segregación horizontal en puestos feminizados tales como limpiador/a. También podemos observar la masculinización de algunas categorías como peón/a cristalero. En este sentido, se observa la realidad del sector de la limpieza siendo este realizado mayormente por mujeres, siendo preciso tenerlo en cuenta para tomar medidas en relación a una mayor equidad entre puestos que permita disminuir la segregación horizontal.

2.3.4. MOVIMIENTOS DE PERSONAL

A continuación, se muestran los datos de movimientos de personal (altas y bajas) que se han producido en SEROMAL S.A, en el último año:

■ INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO

❖ GLOBAL

| | Nº | Índ. distribución (% hor) |
|---------|-----|---------------------------|
| Mujeres | 115 | 44% |
| Hombres | 149 | 56% |
| Total | 264 | 100% |

Tabla 33.- Nuevas Incorporaciones durante el último año, desagregado por sexo (2021)

En el último año se ha producido a nivel global en SEROMAL, 264 incorporaciones. De ellas, el 44% corresponden a mujeres y el 56% a hombres. En este caso, observamos un porcentaje mayor de contratación masculina en la organización, difiriendo tan solo en un 11% entre ambos sexos. No obstante, cabe destacar que, aunque las últimas contrataciones se encuentren equiparadas por género, es preciso, observar donde se han producido las incorporaciones y de qué forma

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

pudiendo observar diferencias reseñables entre ambos sexos como iremos viendo a continuación.

En esta línea, se presenta la tabla con los grupos profesionales, categorías profesionales, el tipo de contrato, el tipo de jornada y el turno de las nuevas incorporaciones a nivel global de SEROMAL S.A.:

| GRUPO | NIVEL | CATEGORÍA PROFESIONAL | MUJERES | % | % sobre total ☺ | HOMBRES | % | % sobre total ☺ | TOTAL |
|--------------|-------|-----------------------|------------|-----------|-----------------|------------|------------|-----------------|------------|
| D | 1 | PEON/A CUALIFICADO | 2 | 11% | 2% | 16 | 89% | 11% | 18 |
| D | 3 | LIMPIADOR/A | 104 | 69% | 90% | 47 | 31% | 32% | 151 |
| A | 1 | JEFE/A DE AREA | 0 | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 1 |
| F | 1 | AYUDANTE | 0 | 0% | 0% | 28 | 100% | 19% | 28 |
| E | 4 | OFICIAL 2ª | 0 | 0% | 0% | 9 | 100% | 6% | 9 |
| C | 3 | ESPECIALISTA JARD | 0 | 0% | 0% | 4 | 100% | 3% | 4 |
| D | 4 | OFICIAL 2ª ADMVO | 0 | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 1 |
| D | 2 | PEON/A JARD. | 5 | 36% | 4% | 9 | 64% | 6% | 14 |
| E | 3 | OFICIAL 1ª | 0 | 0% | 0% | 27 | 100% | 18% | 27 |
| B | 2 | ENCARGADO/A | 0 | 0% | 0% | 2 | 100% | 1% | 2 |
| B | 3 | ARQUITECTO/A TÉCNICO | 1 | 50% | 1% | 1 | 50% | 1% | 2 |
| B | 3 | CAPATAZ | 0 | 0% | 0% | 2 | 100% | 1% | 2 |
| D | 10 | AUXILIAR ADMVO. | 3 | 100% | 3% | 0 | 0% | 0% | 3 |
| D | 3 | LIMPIADOR/A JARD. | 0 | 0% | 0% | 2 | 100% | 1% | 2 |
| TOTAL | | | 115 | 44 | | 149 | 56% | | 264 |

Tabla 34.- Nuevas incorporaciones durante el último año por categorías profesionales (2021)

| TIPO DE CONTRATO | MUJERES | % | % sobre total de ☺ | HOMBRES | % | % sobre total ☺ | TOTAL |
|------------------------------|------------|------------|--------------------|------------|------------|-----------------|------------|
| Indefinido a tiempo completo | 4 | 13% | 2% | 28 | 88% | 9% | 32 |
| Indefinido a tiempo parcial | 0 | 0% | 0% | 1 | 100% | 0% | 1 |
| TOTAL INDEFINIDO | 4 | 12% | 2% | 29 | 88% | 9% | 33 |
| Temporal a tiempo completo | 44 | 32% | 26% | 93 | 68% | 30% | 137 |
| Temporal a tiempo parcial | 67 | 71% | 40% | 27 | 29% | 9% | 94 |
| TOTAL TEMPORAL | 111 | 48% | 66% | 120 | 52% | 38% | 231 |
| TOTAL T. COMPLETO | 48 | 28% | 29% | 121 | 72% | 39% | 169 |
| TOTAL T. PARCIAL | 67 | 71% | 40% | 28 | 29% | 9% | 95 |
| TOTAL | 115 | 44% | 68% | 149 | 56% | 47% | 264 |

Tabla 35.- Número de incorporaciones en el último año por tipo de contrato (2021)

A tenor de los datos recogidos en las tablas 33, 34, y 35 de incorporaciones extraemos:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- En lo que respecta a las recientes incorporaciones por categoría profesional de construcción de las 264 personas totales incorporadas en SEROMAL, la categoría de limpiador/a ha supuesto gran parte de las mismas con 151 personas contratadas en dicha categoría, representando el 57% de las contrataciones totales.
- Seguidamente, se encuentra a categoría de oficial de 1ª, representando el 10% de las contrataciones totales.
- Con una representatividad del 11% se encuentra la categoría de ayudante.
- El 5% de las contrataciones totales son representadas por la categoría de peón/a de jardinería.
- Respecto a la tipología de contrato, encontramos que mayoritariamente se ha contratado a través de contratos temporales, siendo el contrato temporal a tiempo completo la principal modalidad contractual entre hombres, vinculados a actividades del convenio de construcción y en cambio, entre mujeres destaca el contrato temporal a tiempo parcial, aplicado a trabajos del área de limpieza. Asimismo, la contratación indefinida supone una menor representatividad entre las últimas incorporaciones (33 personas) pero de la cual cabe destacar que los hombres de construcción han sido mayoritariamente los que se han regido bajo esta modalidad contractual, en concreto, la indefinida a tiempo completo siendo un 88%.

• BAJAS EN EL ÚLTIMO AÑO

❖ GLOBAL

| | Nº | Índ. distribución (% hor) |
|--------------|------------|---------------------------|
| Mujeres | 121 | 49% |
| Hombres | 125 | 51% |
| Total | 246 | 100% |

Tabla 36.- Bajas durante el último año, desagregado por sexo (2021)

En el mismo periodo de referencia se han producido 246 bajas, de las cuales, teniendo en cuenta la características de la plantilla, han afectado en mayor número a hombres (125 hombres) al igual que las altas que veíamos en el apartado anterior. Cabe destacar que existe un mayor número de altas con respecto a las bajas, siendo la diferencia de 18 personas entre ambas. Desagregados los datos por género, comprobamos que ha habido 6 bajas más que altas entre las mujeres, y en cambio entre los hombres si se produjeron más altas que ceses, en concreto, 24. Estas bajas están mayoritariamente relacionadas con el vencimiento de sus contratos temporales, por tanto podemos indicar que no son bajas definitivas, sino que corresponden al propio movimiento de la actividad.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Desagregados los datos por género, comprobamos que las bajas han afectado más a las mujeres y en los hombres se produce el efecto contrario, se producen menos ceses y mayores incorporaciones en el último año.

A continuación, se presenta las tablas con las causas de las bajas y los categorías profesionales en las que se han producido:

| CAUSAS DE LAS BAJAS | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Despido | 2 | 33% | 4 | 67% | 6 |
| Finalización contrato | 111 | 51% | 107 | 49% | 218 |
| Incapacidad | 2 | 33% | 4 | 67% | 6 |
| Jubilación | 5 | 36% | 9 | 64% | 14 |
| Baja voluntaria | 1 | 50% | 1 | 50% | 2 |
| Atención persona a cargo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Cambio de trabajo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Otros (fallecimiento...) | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| TOTAL | 121 | 49% | 125 | 51% | 246 |

Tabla 37.- Bajas durante el último año por causas de las bajas (2021)

| GRUPO | NIVEL | CATEGORÍAS PROFESIONALES | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|-------|---------|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| D | 10 | AUXILIAR ADMVO | 2 | 67% | 1 | 33% | 3 |
| F | 1 | AYUDANTE | 0 | 0% | 25 | 100% | 25 |
| C | 2 | CAPATAZ | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| C | 1 | ENCARGADO/A | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| C | C-3 | ESP. JARDINERO | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| III | III-III | ESPECIALISTA | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| C | C-3 | ESPECIALISTA JARD. | 0 | 0% | 5 | 100% | 5 |
| B | 3 | INGENIERO/A O ARQUITECTO/A TCO. | 1 | 100% | 0 | 0% | 1 |
| A | 1 | JEFE/A DE AREA | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| B | 4 | JEFE/A DE EQUIPO | 0 | 0% | 2 | 100% | 2 |
| D | 3 | LIMPIADOR/A | 113 | 69% | 50 | 31% | 163 |
| E | 2 | OFIC. 1ª RESPONSABLE | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| E | 3 | OFICIAL 1ª | 0 | 0% | 13 | 100% | 13 |
| E | 4 | OFICIAL 2ª | 0 | 0% | 8 | 100% | 8 |
| D | D-1 | PEON/A CUALIFICACO | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| D | D-1 | PEON/A CUALIFICADO | 0 | 0% | 9 | 100% | 9 |
| D | D-2 | PEON/A JARD. | 5 | 56% | 4 | 44% | 9 |
| D | D-2 | PEON/A JARDINERO | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| | | TOTAL | 121 | 49% | 125 | 51% | 246 |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Tabla 38.- Bajas durante el último año por grupos profesionales (2021)

A tenor de los datos recogidos en las tablas de bajas extraemos:

- De las 246 bajas que se han producido en el último año, 218 (87% del total) han sido causadas por finalización del contrato. De esas 218 personas, 111 son mujeres frente a 107 hombres. Relacionando la causa de las bajas con la tipología de contratos de las altas (contratos temporales), es normal que exista un alto porcentaje de finalización de contrato.
- La siguiente causa de bajas, es por jubilación, donde encontramos 14 bajas (6% del total). De esas bajas 9 afectan a hombres y 5 de ellas a mujeres. Seguidamente encontramos otras causas como incapacidad y despido (5%) con un total de 6 bajas en ambas respectivamente (4 hombres y 2 mujeres respectivamente en ambas).
- No se hallan ceses por atención de personas a cargo.
- En lo que respecta a los ceses por categoría profesional, observamos como la mayoría de estas bajas afectan a la categoría de limpiador/a afectando mayoritariamente a mujeres (113 mujeres frente a 50 hombres), que terminan contrato temporal. Esto también justificaría el número de bajas de mujeres.
- Otras bajas a destacar son las de ayudante (10% del total), peón/a cualificado y peón/a de jardinería (4% del total). Otras como oficial de 1ª (5% del total) y oficial de 2ª suponen bajas representativas por categoría profesional todas producidas entre los hombres.

■ INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO:

❖ CONSTRUCCIÓN

| | Nº | Índ. distribución (% hor) |
|---------|----|---------------------------|
| Mujeres | 4 | 5% |
| Hombres | 69 | 95% |
| Total | 73 | 100% |

Tabla 39.- Nuevas incorporaciones durante el último año, desagregado por sexo (2021)

En el último año se han producido 73 nuevas incorporaciones (contrataciones) en el área de construcción. El 5% corresponden a mujeres y el 95% corresponde a hombres. Nuevamente, observamos que existe un alto porcentaje de contratación masculina en relación a este área.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

A continuación, se presenta la tabla con grupos profesionales, categorías profesionales, el tipo de contrato, y el tipo de jornada y turno de las nuevas incorporaciones:

| GRUPO | NIVEL | CATEGORÍA PROFESIONAL | MUJERES | % | % sobre total ♀ | HOMBRES | % | % sobre total ♂ | TOTAL |
|--------------|-------|-----------------------|----------|-----------|-----------------|-----------|------------|-----------------|-----------|
| A | 1 | JEFE/A DE AREA | 0 | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 1 |
| F | 1 | AYUDANTE | 0 | 0% | 0% | 28 | 100% | 18% | 28 |
| E | 4 | OFICIAL 2ª | 0 | 0% | 0% | 9 | 100% | 6% | 9 |
| D | 4 | OFICIAL 2ª ADMVO | 0 | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 1 |
| E | 3 | OFICIAL 1ª | 0 | 0% | 0% | 27 | 100% | 17% | 27 |
| B | 2 | ENCARGADO/A | 0 | 0% | 0% | 2 | 100% | 1% | 2 |
| B | 3 | ARQUITECTO/A TÉCNICO | 1 | 50% | 4% | 1 | 50% | 1% | 2 |
| C | 2 | CAPATAZ | 0 | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0 |
| D | 10 | AUXILIAR ADMVO. | 3 | 100% | 13% | 0 | 0% | 0% | 3 |
| TOTAL | | | 4 | 5% | | 69 | 95% | | 73 |

Tabla 40.- Nuevas incorporaciones durante el último año por categorías profesionales (2021)

| TIPO DE CONTRATO | MUJERES | % | % sobre total de ♀ | HOMBRES | % | % sobre total ♂ | TOTAL |
|------------------------------|----------|-----------|--------------------|-----------|-------------|-----------------|-----------|
| Indefinido a tiempo completo | 0 | 0% | 0% | 12 | 100% | 8% | 12 |
| Indefinido a tiempo parcial | 0 | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0 |
| TOTAL INDEFINIDO | 0 | 0% | 0% | 12 | 100% | 8% | 12 |
| Temporal a tiempo completo | 4 | 7% | 17% | 57 | 93% | 36% | 61 |
| Temporal a tiempo parcial | 0 | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0 |
| TOTAL TEMPORAL | 4 | 7% | 17% | 57 | 93% | 36% | 61 |
| TOTAL T. COMPLETO | 4 | 5% | 17% | 69 | 95% | 44% | 73 |
| TOTAL T. PARCIAL | 0 | | 0% | 0 | | 0% | 0 |
| TOTAL | 4 | 5% | 17% | 69 | 95% | 44% | 73 |

Tabla 41.- Número de incorporaciones en el último año por tipo de contrato (2021)

| TIPO DE JORNADA Y TURNO | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|---|----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Completa Mañana | 4 | 9% | 41 | 91% | 45 |
| Completa turnos mañana y tarde de lunes a domingo (rotativos) | 0 | 0% | 28 | 100% | 28 |
| TOTAL | 4 | 5% | 69 | 95% | 73 |

Tabla 42.- Número de Incorporaciones en el último año por tipo de jornada y turno (2021)

A tenor de los datos recogidos en las tablas 40, 41, y 42 de incorporaciones extraemos:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- En lo que respecta a las recientes incorporaciones por categoría profesional de construcción de las 73 personas incorporadas, la categoría de ayudante y oficial 1ª ocupan la mayoría de ellas siendo 28 y 27 personas respectivamente las incorporadas en cada categoría, suponiendo el 38% y 37% de las contrataciones totales.
- Seguidamente, encontramos la categoría de oficial de 2ª en las incorporaciones del último año, suponiendo estas el 12% de las contrataciones totales.
- El resto de las categorías se encuentran representadas por debajo del 5%.
- Respecto a la tipología de contrato, encontramos que mayoritariamente se ha contratado a través de contratos temporales, siendo el contrato temporal a tiempo completo la principal modalidad contractual entre hombres. Asimismo, la contratación indefinida supone un menor porcentaje (8%) en lo que respecta al tipo de modalidad contractual de las últimas incorporaciones, pero siendo está plenamente representada por hombres.
- Por último, en cuanto a las jornadas y turnos, encontramos mayoritariamente la incorporación en turno completo de mañana. También se han incorporado en completa a turnos, en el cual solo encontramos a hombres.

■ BAJAS EN EL ÚLTIMO AÑO:

❖ CONSTRUCCIÓN

| | Nº | Índ. distribución (% hor) |
|---------|----|---------------------------|
| Mujeres | 3 | 5% |
| Hombres | 52 | 95% |
| Total | 55 | 100% |

Tabla 43.- Bajas durante el último año, desagregado por sexo (2021)

En el mismo periodo de referencia se han producido 55 bajas, de las cuales, teniendo en cuenta la características de la plantilla, han afectado en mayor número a hombres (52 hombres) al igual que las altas que veíamos en el apartado anterior. Cabe destacar que existe un mayor número de altas con respecto a las bajas, siendo la diferencia de 18 personas entre ambas. Desagregados los datos por género, comprobamos que ha habido 1 alta más de mujeres con respecto a las bajas y 17 altas más de hombres con respecto a las bajas. Desagregados los datos por género, comprobamos que mayoritariamente tanto las altas como las bajas han afectado más a hombres que mujeres, teniendo en cuenta que además la mayoría de la plantilla incorporada en el área de construcción se componen de más hombres, y que se trata de contrataciones mayoritariamente temporales.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

A continuación, se presenta las tablas con las causas de las bajas y los categorías profesionales en las que se han producido:

| CAUSAS DE LAS BAJAS | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|--------------------------|----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Despido | 0 | 0% | 3 | 100% | 3 |
| Finalización contrato | 3 | 7% | 40 | 93% | 43 |
| Incapacidad | 0 | 0% | 3 | 100% | 3 |
| Jubilación | 0 | 0% | 6 | 100% | 6 |
| Baja voluntaria | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Atención persona a cargo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Cambio de trabajo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Otros (fallecimiento...) | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| TOTAL | 3 | 5% | 52 | 95% | 55 |

Tabla 44.- Bajas durante el último año por causas de las bajas (2021)

| GRUPO | NIVEL | CATEGORÍAS PROFESIONALES | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|-------|-------|---------------------------------|----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| D | 10 | AUXILIAR ADMVO | 2 | 67% | 1 | 33% | 3 |
| F | 1 | AYUDANTE | 0 | 0% | 25 | 100% | 25 |
| C | 2 | CAPATAZ | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| C | 1 | ENCARGADO/A | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| B | 3 | INGENIERO/A O ARQUITECTO/A TCO. | 1 | 100% | 0 | 0% | 1 |
| A | 1 | JEFE/A DE AREA | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| E | 1 | JEFE/A DE EQUIPO | 0 | 0% | 2 | 100% | 2 |
| E | 2 | OFIC. 1ª RESPONSABLE | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| E | 3 | OFICIAL 1ª | 0 | 0% | 13 | 100% | 13 |
| E | 4 | OFICIAL 2ª | 0 | 0% | 8 | 100% | 8 |
| | | TOTAL | 3 | 5% | 52 | 95% | 55 |

Tabla 45.- Bajas durante el último año por grupos profesionales (2021)

A tenor de los datos recogidos en las tablas de bajas extraemos:

- De las 55 bajas que se han producido en el último año, 43 (78% del total) han sido causadas por finalización del contrato. De esas 43 personas, 3 son mujeres frente a 52 hombres. Relacionando la causa de las bajas con la tipología de contratos de las altas (contratos temporales), es normal que exista un alto porcentaje de finalización de contrato.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- La siguiente causa de bajas es por jubilación, donde encontramos 6 bajas (11% del total). De esas bajas, todas afectan a hombres. Seguido de causas por incapacidad y despido con tan solo un 5%.
- El resto de causas de bajas, tienen porcentajes inferiores al 5%
- Por último, destacar que no existe porcentaje de mujeres que presentan bajas voluntarias o excedencias por cuidado de familiar o hijo/a con respecto a los hombres.
- En lo que respecta a los ceses por categoría profesional, observamos como la mayoría de estas bajas afectan a la categoría de ayudante (25 personas) siendo todos ellos hombres, seguido de la categoría de oficial 1ª (13 personas) representados también por hombres.
- Por último, destacar que, de las 3 bajas producidas por mujeres, 2 de ellas se encuentran ocupadas en la categoría profesional de auxiliar administrativo/a del que cabe destacar por lo general, su mayoritaria presencia femenina.

• INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO:

❖ JARDINERÍA

| | Nº | Índ. distribución (% hor) |
|---------|----|---------------------------|
| Mujeres | 7 | 18% |
| Hombres | 33 | 83% |
| Total | 40 | 100% |

Tabla 46.- Bajas durante el último año, desagregado por sexo (2021)

En el último año se han producido 40 nuevas incorporaciones dentro del área de jardinería. El 18% corresponden a mujeres y el 83% corresponde a hombres. Nuevamente, observamos que existe un alto porcentaje de contratación masculina en la organización.

A continuación, se presenta la tabla con grupos profesionales, categorías profesionales, el tipo de contrato, y el tipo de jornada y turno de las nuevas incorporaciones:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| GRUPO | NIVEL | CATEGORÍA PROFESIONAL | MUJERES | % | % sobre total ♀ | HOMBRES | % | % sobre total ♂ | TOTAL |
|--------------|-------|-----------------------|----------|------------|-----------------|-----------|------------|-----------------|-----------|
| C | 3 | ESPECIALISTA JARD | 0 | 0% | 0% | 4 | 100% | 5% | 4 |
| D | 2 | PEON/A JARD | 5 | 36% | 42% | 9 | 64% | 11% | 14 |
| D | 1 | PEON/A CUALIFICADO | 2 | 11% | 17% | 16 | 89% | 19% | 18 |
| B | 2 | ENCARGADO/A | 0 | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0 |
| B | 3 | CAPATAZ | 0 | 0% | 0% | 2 | 100% | 2% | 2 |
| D | 3 | LIMPIADOR/A JARD | 0 | 0% | 0% | 2 | 100% | 2% | 2 |
| TOTAL | | | 7 | 18% | 0% | 33 | 83% | 0% | 40 |

Tabla 47.- Nuevas incorporaciones durante el último año por categorías profesionales (2021)

| TIPO DE CONTRATO | MUJERES | % | % sobre total de ♀ | HOMBRES | % | % sobre total ♂ | TOTAL |
|------------------------------|----------|------------|--------------------|-----------|-------------|-----------------|-----------|
| Indefinido a tiempo completo | 2 | 13% | 17% | 14 | 88% | 16% | 16 |
| Indefinido a tiempo parcial | 0 | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0 |
| TOTAL INDEFINIDO | 2 | 13% | 17% | 14 | 88% | 16% | 16 |
| Temporal a tiempo completo | 5 | 24% | 42% | 16 | 76% | 19% | 21 |
| Temporal a tiempo parcial | 0 | 0% | 0% | 3 | 100% | 4% | 3 |
| TOTAL TEMPORAL | 5 | 21% | 42% | 19 | 79% | 22% | 24 |
| TOTAL T. COMPLETO | 7 | 19% | 58% | 30 | 81% | 35% | 37 |
| TOTAL T. PARCIAL | 0 | 0% | 0% | 3 | 100% | 4% | 3 |
| TOTAL | 7 | 18% | 58% | 33 | 83% | 39% | 40 |

Tabla 48.- Número de incorporaciones en el último año por tipo de contrato (2021)

| TIPO DE JORNADA Y TURNO | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|-------------------------|----------|------------|-----------|------------|-----------|
| Parcial Mañana | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| Parcial Tarde | 0 | 0% | 2 | 100% | 2 |
| Completa Mañana | 7 | 19% | 30 | 81% | 37 |
| TOTAL | 7 | 18% | 33 | 83% | 40 |

Tabla 49.- Número de incorporaciones en el último año por tipo de jornada y turno (2021)

A tenor de los datos recogidos en las tablas 46,47,48,49 de incorporaciones extraemos:

- En lo que respecta a las recientes incorporaciones en jardinería de las 40 personas incorporadas, la categoría de peón/a cualificado es la que mayor incorporación ha supuesto, con un total de 18 personas, 2 de ellas mujeres.
- En segundo lugar, encontramos la categoría de peón/a de jardinería con 14 personas incorporadas en el último año, siendo 5 de ellas mujeres.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- En tercer lugar, la categoría de especialista de jardinería supone el 10% de las contrataciones totales en dicha área (4 personas).
- Respecto a la tipología de contrato, encontramos que mayoritariamente se ha contratado a través de contratos temporales, sin embargo, es destacable como en porcentaje global afectan más a mujeres que a hombres. En cuanto a la parcialidad, todas las personas se incorporan a tiempo completo, ya sea indefinido o temporal, salvo 3 hombres, por tanto, la parcialidad afecta más a hombres que a mujeres.
- Por último, en cuanto a las jornadas y turnos, encontramos mayoritariamente la incorporación en turno completo de mañana. También se han incorporado una persona en parcial mañana y 2 en parcial tarde, todas ellas hombres.

• BAJAS EN EL ÚLTIMO AÑO:

❖ JARDINERÍA

| | Nº | Índ. distribución (% hor) |
|---------|----|---------------------------|
| Mujeres | 5 | 19% |
| Hombres | 22 | 81% |
| Total | 27 | 100% |

Tabla 50.- Bajas durante el último año, desagregado por sexo (2021)

En el mismo periodo de referencia se han producido bajas, de las cuales, teniendo en cuenta la características de la plantilla, han afectado en mayor número a hombres (22 hombres) al igual que las altas que veíamos en el apartado anterior. Cabe destacar que existe un mayor número de altas con respecto a las bajas, siendo la diferencia de 13 personas entre dichas incorporaciones y ceses en el último año. Desagregados los datos por género, comprobamos que ha habido 2 altas más de mujeres con respecto a las bajas y 11 altas más de hombres con respecto a las bajas.

A continuación, se presenta las tablas con las causas de las bajas y los categorías profesionales en las que se han producido:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| CAUSAS DE LAS BAJAS | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|--------------------------|----------|------------|-----------|------------|-----------|
| Despido | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Finalización contrato | 5 | 22% | 18 | 78% | 23 |
| Incapacidad | 0 | 0% | 2 | 100% | 2 |
| Jubilación | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| Baja voluntaria | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Atención persona a cargo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Cambio de trabajo | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| Otros (fallecimiento...) | 0 | 0% | | 0% | 0 |
| TOTAL | 5 | 19% | 22 | 81% | 27 |

Tabla 51.- Bajas durante el último año por causas de la bajas (2021)

| GRUPO | NIVEL | CATEGORÍAS PROFESIONALES | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|-------|-------|--------------------------|----------|------------|-----------|------------|-----------|
| C | 3 | ESP. JARDINERO | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| | | ESPECIALISTA | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| C | 3 | ESPECIALISTA JARD. | 0 | 0% | 5 | 100% | 5 |
| D | 1 | PEON/A CUALIFICACO | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| D | 1 | PEON/A CUALIFICADO | 0 | 0% | 9 | 100% | 9 |
| D | 2 | PEON/A JARD. | 5 | 50% | 5 | 50% | 10 |
| | | TOTAL | 5 | 19% | 22 | 81% | 27 |

Tabla 52.- Bajas durante el último año por grupos profesionales (2021)

A tenor de los datos recogidos en las tablas de bajas extraemos:

- De las 27 bajas que se han producido en el último año en el área de jardinería 43 (78% del total) han sido causadas por finalización del contrato. De esas 27 personas, 5 son mujeres frente a 22 hombres. Relacionando la causa de las bajas con la tipología de contratos de las altas (contratos temporales), es normal que exista un alto porcentaje de finalización de contrato.
- La siguiente causa de bajas, es por incapacidad, donde encontramos 2 bajas (7% del total). De esas bajas, todas afectan a hombres. Seguido de causas por jubilación y cambio de trabajo con 1 persona respectivamente en ambas afectadas dicha cuasa de baja.
- En lo que respecta a los ceses por categoría profesional, observamos como la mayoría de estas bajas afectan a la categoría de peón/a jardinero (10 personas) representada por 50% hombres y 50% mujeres y seguido de la categoría de peón cualificado con 9 bajas repartidas en 5 mujeres y 4 hombres.
- Por último, categorías como especial jardinero/a, especialista y peón cualificado se encuentran afectadas en menor medida en ceses profesionales, afectando a 1 persona en cada una de las categorías.

❖ INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO:

❖ LIMPIEZA

| | Nº | Índ. distribución (% hor) |
|--------------|------------|---------------------------|
| Mujeres | 105 | 70% |
| Hombres | 46 | 30% |
| Total | 151 | 100% |

Tabla 53.-Bajas durante el último año, desagregado por sexo (2021)

En el último año se han producido 151 nuevas incroporaciones (contrataciones) dentro del área de limpieza. El 70% corresponden a mujeres y el 30% corresponde a hombres. En este caso, observamos que existe un alto porcentaje de contratación femenina en el área, en comparación con la masculina.

A continuación, se presenta la tabla con grupos profesionales, categorías profesionales, el tipo de contrato, y el tipo de jornada y turno de las nuevas incorporaciones:

| GRUPO | NIVEL | CATEGORÍA PROFESIONAL | MUJERES | % | % sobre total ♀ | HOMBRES | % | % sobre total ♂ | TOTAL |
|-------|-------|-----------------------|------------|------------|-----------------|-----------|------------|-----------------|------------|
| III | III-I | LIMPIADOR/A | 105 | 70% | 78% | 46 | 30% | 66% | 151 |
| | | TOTAL | 105 | 70% | 0% | 46 | 30% | 0% | 151 |

Tabla 54.- Nuevas incorporaciones durante el último año por categorías profesionales (2021)

| TIPO DE CONTRATO | MUJERES | % | % sobre total de ♀ | HOMBRES | % | % sobre total ♂ | TOTAL |
|------------------------------|------------|------------|--------------------|-----------|------------|-----------------|------------|
| Indefinido a tiempo completo | 2 | 50% | 1% | 2 | 50% | 3% | 4 |
| Indefinido a tiempo parcial | 0 | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 1 |
| TOTAL INDEFINIDO | 2 | 40% | 1% | 3 | 60% | 4% | 5 |
| Temporal a tiempo completo | 39 | 63% | 29% | 23 | 37% | 33% | 62 |
| Temporal a tiempo parcial | 64 | 76% | 48% | 20 | 24% | 29% | 84 |
| TOTAL TEMPORAL | 103 | 71% | 77% | 43 | 29% | 61% | 146 |
| TOTAL T. COMPLETO | 41 | 62% | 31% | 25 | 38% | 36% | 66 |
| TOTAL T. PARCIAL | 64 | 75% | 48% | 21 | 25% | 30% | 85 |
| TOTAL | 105 | 1 | | 46 | | | 151 |

Tabla 55.- Número de incorporaciones en el último año por tipo de contrato (2021)

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| TIPO DE JORNADA Y TURNO | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|---|------------|------------|-----------|------------|------------|
| Parcial Mañana | 15 | 83% | 3 | 17% | 18 |
| Parcial Tarde | 20 | 74% | 7 | 26% | 27 |
| Completa Mañana | 6 | 60% | 4 | 40% | 10 |
| Completa Tarde | 29 | 71% | 12 | 29% | 41 |
| Parcial turnos de mañana de lunes a domingo | 19 | 83% | 4 | 17% | 23 |
| Parcial turnos de tarde de lunes a domingo | 4 | 100% | 0 | 0% | 4 |
| Completa turnos mañana y tarde de lunes a domingo (rotativos) | 2 | 67% | 1 | 33% | 3 |
| Completa turnos de mañana de lunes a domingo | 0 | 0% | 4 | 100% | 4 |
| Completa turnos de tarde de lunes a domingo | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| FS Y F Mañana | 8 | 57% | 6 | 43% | 14 |
| FS Y F Tarde | 1 | 33% | 2 | 67% | 3 |
| FS Y F PARTIDA | 1 | 33% | 2 | 67% | 3 |
| TOTAL | 105 | 70% | 46 | 30% | 151 |

Tabla 56.- Número de incorporaciones en el último año por tipo de jornada y turno (2021)

A tenor de los datos recogidos en las tablas 54,55 y 56 de incorporaciones extraemos:

- En lo que respecta a las recientes incorporaciones por categoría profesional de construcción de las 151 personas incorporadas en el área de limpieza, la categoría de limpiador/a supone la representación total del tipo de categoría incorporada a la plantilla en el último año en dicha área.
- Respecto a la tipología de contrato, encontramos que mayoritariamente se ha contratado a través de contratos temporales, representando las mujeres el 77% de las incorporaciones realizadas en el último año con respecto a la plantilla total de mujeres en el área de limpieza. Cabe destacar también que dentro de este 77% la modalidad temporal a tiempo parcial supone un 48% y a tiempo completo, el 29%.
- Además, observamos diferencias en las incorporaciones del género masculino ya que suponen una representación menor dentro de los contratos temporales a tiempo parcial y a tiempo completo, en comparación con las mujeres. De la misma forma, las mujeres también se ven más afectadas por la parcialidad de los contratos, con respecto a la

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

distribución global de la plantilla, debido a número de mujeres que encontramos y a la tipología de contratos parciales por condicionamiento del servicio.

- Por último, en cuanto a las jornadas y turnos, encontramos mayoritariamente la incorporación en turno completa de tarde, seguida de parcial tarde. No obstante, tenemos otros tipos de turnos con representación tanto de mujeres como de hombres.

■ BAJAS EN EL ÚLTIMO AÑO

❖ LIMPIEZA

| | Nº | Índ. distribución (% hor) |
|--------------|------------|---------------------------|
| Mujeres | 113 | 69% |
| Hombres | 51 | 31% |
| Total | 164 | 100% |

Tabla 57.- Bajas durante el último año, desagregado por sexo (2021)

En el mismo periodo de referencia se han producido 164 bajas, de las cuales, teniendo en cuenta la características de la plantilla, han afectado en mayor número a mujeres (113 mujeres) al igual que las altas que veíamos en el apartado anterior. Cabe destacar que existe un mayor número de bajas con respecto a las altas, existiendo una diferencia de 13 finalizaciones entre ambas. Desagregados los datos por género, comprobamos que ha habido 8 bajas más de mujeres con respecto a las altas y 5 bajas más de hombres con respecto a las altas.

| GRUPO | NIVEL | CATEGORÍAS PROFESIONALES | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|-------|-------|--------------------------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| III | I | LIMPIADOR/A | 113 | 69% | 50 | 31% | 163 |
| III | III | ESPECIALISTA | 0 | 0% | 1 | 0% | 0 |
| | | TOTAL | 113 | 19% | 50 | 81% | 163 |

Tabla 58- Bajas durante el último año por grupos profesionales (2021)

A continuación, se presenta las tablas con las causas de las bajas y los categorías profesionales en las que se han producido:

| CAUSAS DE LAS BAJAS | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|-----------------------|---------|------|---------|-----|-------|
| Despido | 2 | 67% | 1 | 33% | 3 |
| Finalización contrato | 103 | 69% | 47 | 31% | 150 |
| Incapacidad | 2 | 100% | | 0% | 2 |
| Jubilación | 5 | 71% | 2 | 29% | 7 |
| Baja voluntaria | 1 | 50% | 1 | 50% | 2 |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | | | | |
|--------------------------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| Atención persona a cargo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Cambio de trabajo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Otros (fallecimiento...) | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| TOTAL | 113 | 69% | 51 | 31% | 164 |

Tabla 59.- Bajas durante el último año por causas de las bajas (2021)

A tenor de los datos recogidos en las tablas de bajas extraemos:

- De las 164 bajas que se han producido en el último año, 150 de ellas, (91% del total) han sido causadas por finalización del contrato. De esas 150 personas, 103 son mujeres frente a 47 hombres. Relacionando la causa de las bajas con la tipología de contratos de las altas (contratos temporales), es normal que exista un alto porcentaje por finalización de contrato.
- La siguiente causa de bajas, es por jubilación, donde encontramos 7 bajas (4% del total). De esas bajas por jubilación, 5 de ellas afectan a mujeres. Seguindo de causas por incapacidad y despido con un porcentaje inferior al 5%.
- Por último, destacar que no se encuentran bajas por razones de atención de personas a cargo.

En lo que respecta a los ceses por categoría profesional, observamos como la mayoría de estas bajas afectan a la categoría de limpiador/a divididos en 113 mujeres y 50 hombres y una baja en la categoría de especialista representada por 1 hombre (jubilación).

2.3.5 PROCESOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

A continuación, se analizan los procesos de gestión de recursos humanos de Seromal, a través de sus procedimientos (aquellos que están documentados) y las respuestas obtenidas en la encuesta que se trasladaron a la plantilla y de la que se ha obtenido información de manera anónima. A través de esta encuesta se obtuvieron tenido 171 respuestas: 104 hombres (61%), 66 mujeres (38%) y 1 otro.

Con esta recopilación de información, obtendremos un enfoque más cualitativo de la empresa, tratando de entender los procesos inherentes a estas dinámicas de desarrollo de la misma desde un análisis que se basa en juicios objetivos sustentado en todos los elementos comentados anteriormente.

SELECCIÓN

El inicio de los procesos de selección de SEROMAL S.A, viene determinado, por diferentes necesidades de variación de personal. Las más habituales son: cobertura temporal bajas de enfermedad, refuerzos por crecimiento extraordinario de la actividad , vacaciones, obras temporales, jubilaciones , bajas voluntarias, excedencias, y reducciones de jornada.

Actualmente, SEROMAL cuenta desde el 1 de septiembre de 2019 con un nuevo "Procedimiento de contratación del personal". Este procedimiento hace del proceso de selección y contratación un elemento transparente en la organización, el cual tiene un carácter público que responde a los principios de una empresa municipal. El mismo, recoge las ventajas de su implantación que son las siguientes:

- Transparencia.
- Valora la cualificación de los participantes y su evaluación de desempeño, posibilitando a Seromal contar con las personas adecuadas a los servicios públicos que presta.
- Mejora la imagen de la empresa.
- Organizado para los procesos de auditoría.
- Implicado con el empleo municipal.

Además de todo esto, destaca su transversalidad durante las contrataciones y la diferencia entre dos modalidades para cubrir un puesto temporal: los procesos internos y los procesos externos. Diferencia los procesos internos como aquellos en los que existen extrabajadores/as que han trabajado previamente en el puesto ofertado con un buen desempeño y los procesos externos como aquellos en los que no se dispone de candidatos/as con la experiencia previa requerida para el puesto, llevando a cabo ese proceso de manera externa.

Respecto al **procedimiento interno**, sabemos que se divide en tres fases, la primera que comprende la orden de contratación, la segunda que desarrolla el procedimiento interno y la tercera que determina la elaboración de un informe del proceso.

En cuanto a la segunda fase del proceso, se especifican requisitos y un sistema de puntuación de las personas candidatas donde se recogen diferentes variables como la evaluación del desempeño en base a determinadas competencias definidas a través de una serie de conductas observables y medibles. Éstas son valoradas por un responsable en una escala de valoración

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

desde "muy buena" a "negativa" en relación con el desempeño actual del trabajador/a. Además de esta valoración por competencias, otras variables como antigüedad (medida en los días que ha trabajado previamente en la organización), y la residencia o no del candidato/a en el municipio permite obtener puntos adicionales para la asignación de resultados finales. Todas estas variables se evalúan con un sistema de puntuación y se le asigna el puesto a aquel que haya obtenido la mayor puntuación. Finalmente se redacta un informe del proceso interno que adjunta la tabla de resultados, basándose en el sistema de puntuación. Este informe se traslada desde Recursos Humanos a Gerencia proponiendo al candidato/a con mejor puntuación. También se contempla un procedimiento que afecta al sistema de puntuación y al informe en el que se valora la actuación a llevar a cabo si el primer candidato/a renunciase al contrato ofrecido.

En lo que al **procedimiento externo** respecta, cumple con la misma estructura de fases que el procedimiento interno, pero con modificaciones en la segunda fase.

En este caso, la segunda fase del procedimiento se compondría de los siguientes elementos: la publicación de la oferta en la bolsa de empleo especificando los requisitos y el proceso al que se va a someter el candidato/a. La recepción de candidaturas inscritos a la oferta en la bolsa de empleo (especificando que, "si ninguno de los candidatos/as se ajusta al perfil, se ampliarán los portales de reclutamiento"). Y por último las pruebas de selección que diferencia entre las pruebas de los perfiles no cualificados y los perfiles cualificados. En este último caso, se contempla la contratación de una empresa especializada en reclutamiento de personal. En los procesos, se incorpora una entrevista personal por competencias del candidato/a y todo ello quedaría redactado en el informe final.

Como podemos comprobar, este proceso contempla diferentes casuísticas a la hora de incorporar personal a la organización. De este modo, la empresa es capaz de seguir unas pautas guiadas y facilita el proceso.

También contamos con dos ejemplos de ofertas de trabajo, una de ellas en un portal de búsqueda de empleo, en este caso Infojobs y otra oferta que se encuentra alojada en la bolsa de empleo del Ayuntamiento de Alcobendas.

En la oferta de Infojobs se contempla la siguiente información: el nombre de la entidad, la denominación del puesto, la localización del puesto, el salario bruto, el carácter presencial o no del puesto, algunos requisitos como estudios mínimos, experiencia mínima, conocimientos necesarios y una descripción del puesto que repite los requisitos mínimos y especifica algunas cuestiones como la disponibilidad horaria, sus funciones o algunas valoraciones extra con las que



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

puede contar el mismo, a parte de la duración del contrato. También incluye el tipo de industria de la oferta, la categoría del puesto, el nivel, el personal a cargo y el número de vacantes.

En la oferta de empleo de la bolsa de empleo del Ayuntamiento de Alcobendas se especifican las mismas cuestiones pero con otro orden de disposición.

Además, la empresa nos facilita un documento en el que se especifica la descripción de un puesto de trabajo, en este caso de "JEFE DE UNIDAD DE LIMPIEZA". La descripción del puesto contempla muchas características englobadas en los datos de identificación, su lugar en el organigrama propuesto, la misión del puesto, las funciones y/o actividades del puesto, las responsabilidades del puesto, las relaciones del puesto con otros puestos, el perfil del puesto, las necesidades específicas de supervisión, las condiciones de trabajo y algunas observaciones. Aunque no cuenta con lenguaje inclusivo.

También hemos realizado una búsqueda en Infojobs donde hemos encontrado una vacante de "Oficial mecánico reparación maquinaria de jardinería". En la descripción de la oferta consta "Seromal selecciona un oficial mecánico con experiencia mínima de 3 años reparando maquinaria de jardinería de diverso tipo: desbrozadoras, motosierras, tractores de siega". En este caso se aplica el lenguaje no inclusivo, con el que reproducimos los sesgos inconscientes y que contribuyen a la desigualdad de género.

También es importante la existencia de documentación que puede estar relacionada con estos procesos de selección y contratación o de acogida a las nuevas incorporaciones como documentación relativa a la gestión, prevención y tratamiento de casos del COVID-19, un manual de acogida específico del convenio de construcción que incluye el propio convenio, algunos avisos de privacidad de los datos del trabajador y avisos respecto a la actividad relativa a la actividad de la empresa en relación con el medio ambiente. Muchos de estos documentos serán mencionados y analizados en los siguientes apartados.

Sondeada a la plantilla sobre los procesos de selección en su empresa mediante el cuestionario y ante la pregunta: **Según su conocimiento, cuando se producen procesos de selección en la empresa, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso?**, las respuestas han sido:

- El 75,36% de las personas que han contestado creen que "Sí, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, con independencia del sexo".
- Un 16,67% de las respuestas son "Sí, porque la selección se realiza con pruebas objetivas: test, etc



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Un 16,67% considera que "No, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por mujeres y otros por hombres"
- El 13,04% dice ""No, porque en la selección, las responsabilidades familiares juegan en contra de las mujeres"
- El resto de respuestas están por debajo de un 3,62%

A continuación, se muestra la tabla con los datos extraídos de la opinión de la plantilla:

| ¿Cuándo se producen procesos de selección en la empresa, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso? | | |
|---|-------------|---------------|
| Respuestas | Porcentajes | Nº Respuestas |
| "Sí, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, con independencia del sexo" | 75,36% | 104 |
| "Sí, porque la selección se realiza con pruebas objetivas: test, etc" | 28,99% | 40 |
| "Sí, porque se utilizan CV ciegos (sin nombre y sin foto)" | 11,59% | 16 |
| "No, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por mujeres y otros por hombres" | 16,67% | 23 |
| "No, porque las mujeres no tienen preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar la empresa" | 3,62% | 5 |
| "No, porque los hombres no tienen preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar la empresa" | 0,00% | 0 |
| "No, porque en la selección, las responsabilidades familiares juegan en contra de las mujeres" | 13,04% | 18 |

*En esta pregunta, las personas encuestadas podían señalar varias respuestas.

■ FORMACIÓN

Seromal, cuenta con una serie de documentos que explican de manera detallada todos los procesos relativos a la formación de su plantilla. En este apartado, analizaremos estos procesos junto con las respuestas del cuestionario en torno a las cuestiones de la formación. Estos documentos son el Plan de formación del año presente, 2022, un **procedimiento de calidad de la formación** que presenta por fases la dinámica interna de la misma, un cuestionario de evaluación de un curso para los trabajadores/as de la plantilla que lo han recibido, junto al modelo de evaluación de Acción formativa de FUNDAE y dos ejemplos de convocatoria de una acción formativa, una para los trabajadores/as y otra para la Representación Legal de las personas trabajadoras.

En el documento "Proceso de la calidad de la formación" se especifican las cuestiones que vamos a tratar a continuación. Las necesidades de formación surgen del análisis de la persona



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

responsable de formación, del departamento de Recursos Humanos, de la Jefatura de área y de la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Se evalúan cuestiones como los perfiles del puesto de trabajo que recogen los requisitos de competencias mínimo exigidos por la entidad y también se evalúan los expedientes de los empleados/as para detectar carencias de los mismos en comparación con los requisitos de los perfiles ya actualizados. En paralelo se analizan también las posibles necesidades que hayan detectado las personas responsables en sus equipos. Las acciones formativas que se incluirán en el plan de formación se componen en base a este análisis de necesidades. Es necesario que la persona responsable de Recursos humanos apruebe estas necesidades para que se incluyan en el plan de formación, que a su vez debe de tener el visto bueno de la gerencia. Posteriormente se comunica este Plan a los tres comités de empresa por los que está compuesta la entidad y que debe de ser firmado por la Representación legal de las personas trabajadoras de los mismos (requisito obligatorio de FUNDAE).

Estas formaciones incluidas en el Plan pueden ser charlas, reuniones o formaciones internas, y si se trata de formación externa, se incluirían además unos registros certificados de superación de los cursos (diplomas). La dirección además "se encarga de asegurar la toma de conciencia del personal de SEROMAL".

La evaluación de la formación será llevada a cabo por el responsable de área que cumplimentará un cuestionario para evaluar si la acción formativa es eficaz o no para el desempeño del trabajador y de la trabajadora

Posteriormente a la impartición del curso, el departamento de RRHH pasa el cuestionario a los/as empleados/as para que evalúen la formación recibida acorde al cuestionario de FUNDAE. Toda la información relativa a la formación se archiva en un expediente que se guardará con el nombre de la acción formativa. En caso de que no se produzca la eficacia de la acción formativa esperada en el personal, se descarta la acción formativa y se buscan adiestramientos más acordes, que se valoraran en planes de formación sucesivos. La formación se considerará eficaz cuando, pasado un tiempo, se comprueba que se han adquirido los conceptos.

El documento del Plan de formación de 2022, incluye un catálogo de todas las acciones formativas que se pueden impartir en el conjunto de la organización, en el año en curso diferenciando según los ámbitos de aplicación y las áreas de la organización de la compañía (jardinería, construcción y limpieza). El detalle de cada acción formativa que se incluye en el plan está compuesto de unos objetivos, unos contenidos, la duración, la fecha, los criterios de selección del personal que lo



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

recibirá, los destinatarios, los métodos pedagógicos, las convocatorias y el lugar. También se indica que junto al Plan de formación se les adjunta a la Representación Legal de las personas trabajadoras un informe de los resultados del Plan de formación del año anterior. Como es de intuir, el Plan de formación tiene carácter anual.

En los convenios de empresa de construcción y jardinería, existen partidas económicas que los trabajadores/as pueden destinar a su formación de interés, que pueden las personas trabajadoras destinar a su desarrollo profesional.

Mediante la formación e información transmitida a todo el personal, la organización se asegura que todo el personal es consciente de la pertinencia e importancia que tiene el trabajo que cada uno desarrolla en pro del medio ambiente y de la calidad final del servicio prestado y del cumplimiento de los objetivos ambientales y de calidad marcados por SEROMAL.

Durante el periodo estudiado, la formación que ha recibido la plantilla ha girado en torno a varios ejes: especialización técnica, formación genérica o de otro tipo (sin especificar). A continuación, se muestra una tabla con el nº de cursos totales y las horas totales de los mismos, distribuidos por sexo:

| TIPO DE CURSO | Total suma de horas(curso y pax) | MUJERES | % | % sobre total de ♀ | HOMBRES | % | % sobre total de ♂ | TOTAL |
|--|----------------------------------|------------|------------|--------------------|-------------|------------|--------------------|-------------|
| Especialización técnica | 3850 | 839 | 22% | 88% | 3011 | 78% | 95% | 3850 |
| Desarrollo de carrera | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0 |
| Formación genérica | 60 | 30 | 50% | 3% | 30 | 50% | 1% | 60 |
| Formación transversal | 120 | 56 | 47% | 6% | 64 | 53% | 2% | 120 |
| Formación en igualdad de oportunidades | 0 | 0 | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0 |
| Otro tipo | 99 | 28 | 28% | 3% | 71 | 72% | 2% | 99 |
| TOTAL | 4129 | 953 | 23% | 100% | 3176 | 77% | 100% | 4129 |

Tabla 60.- Tipo de formación desagregada por sexo (2021)

En cuanto al tipo de formación más recurrente, la especialización técnica supone el 93% de las horas de formación impartidas, seguida por la formación transversal (3%) y la formación de otro tipo (2%).

Por otro lado, la formación presencial ha superado a la formación en modalidad on-line. En cuanto al horario impartido durante las formaciones encontramos que la mayoría de las formaciones han sido realizadas en horario de jornada laboral, siendo solo el 14% del total de las horas de formación impartidas las que han supuesto un tiempo fuera de la jornada laboral.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| Lugar y horario | Mujeres (nº de horas) | % | Hombres (nº de horas) | % | Total |
|-----------------|-----------------------|-----|-----------------------|-----|-------|
| On-line | 510 | 51% | 488 | 49% | 998 |

Tabla 61.- Modalidad de la formación desagregada por sexo (2021)

| Lugar y horario | Mujeres (nº de horas) | % | Hombres (nº de horas) | % | Total |
|-----------------------------|-----------------------|-----|-----------------------|-----|-------------|
| Fuera de la jornada laboral | 10 | 2% | 585 | 98% | 595 |
| En jornada laboral | 943 | 27% | 2591 | 73% | 3534 |
| Total | 953 | | 3176 | | 4129 |

Tabla 62.- Modalidad de la formación desagregada por sexo (2021)

La formación en "Género, igualdad y diversidad en el contexto empresarial" no se ha incluido en 2021 como formación a la plantilla. En el futuro, sería positivo, para dar continuidad a los esfuerzos comenzados, y en consonancia con el nuevo Plan de igualdad, que la formación en la materia se ofreciera a toda la plantilla.

Destacamos que la directora de RRHH tiene una formación específica de Igualdad.

Por último, cabe añadir que la **formación voluntaria** en SEROMAL, se puede recibir, mediante la asistencia a cursos voluntarios, sobre contenidos no relacionados con el puesto de trabajo.

A continuación, se muestran **los cursos voluntarios** del plan de formación de 2021:

| FORMACIÓN VOLUNTARIA PLAN ANUAL 2021 | Nº DE SOLICITUDES RECIBIDAS | HOMBRES | MUJERES | Nº DE PERSONAS FORMADAS |
|--|-----------------------------|---------|---------|-------------------------|
| Carnet Rite Voluntario para el personal de confort(220H) | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Cap 2(140H) | 3 | 3 | 0 | 3 |
| Mindfulness-atención consciente(10H) | 14 | 6 | 8 | 14 |

Tabla 63.- Formación voluntaria en el último año(2021)

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En caso de la formulación voluntaria de los convenios de jardinería y construcción, pueden solicitar contra la subvención establecida en el convenio aquellos cursos que los solicitantes están interesados personalmente en realizar. Existe cantidad anual máxima individual, y cantidad anual total por convenio.

Se muestra a continuación las solicitudes individuales contra subvención (construcción y jardinería):

| FORMACIÓN SUBVENCIONADA POR CONVENIO(solicitudes individuales) | Nº DE SOLICITUDES RECIBIDAS | HOMBRES | MUJERES | Nº DE PERSONAS FORMADAS |
|--|-----------------------------|---------|---------|-------------------------|
| FP II Administración de sistemas informáticos en RED | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Máster en calidad, medioambiente y prevención(1500H) | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Técnico superior en automatización y robótica | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Método LN terapia | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Curso online avanzado en bolsa | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Curso cualificado de fitosanitarios (60H) | 1 | 1 | 0 | 1 |

Tabla 63.- Formación subvencionada por convenio (2021)

Continuando con el ámbito de la formación y para conocer la opinión de la plantilla se ha planteado la siguiente pregunta: **Cuando la empresa ofrece formación, ¿cree que ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos a hombres y mujeres?**, las respuestas han sido:

- El 63,04% dice que "Sí, porque se interesa porque todo el personal se forme".
- El 43,38% de las personas contestaron que "Sí, porque atiende todas las peticiones"
- El 13,58% considera que "No, porque la realiza fuera del horario laboral"
- El resto de opiniones encontramos una representación menor a 1,51%.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

A continuación, se muestra la tabla con los datos extraídos de la opinión de la plantilla:

| Cuando la empresa ofrece formación, ¿cree que ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos a hombres y mujeres? | | |
|---|-------------|---------------|
| Respuestas | Porcentajes | NE-Respuestas |
| "Sí, porque atiende todas las peticiones" | 43,38% | 60 |
| "Sí, porque se interesa porque todo el personal se forme" | 63,04% | 87 |
| "No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de hombres" | 3,62% | 5 |
| "No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de mujeres" | 2,17% | 3 |
| "No, porque habitualmente los criterios de acceso a los cursos los cumplen los hombres" | 0,72% | 1 |
| "No, porque la realiza fuera del horario laboral" | 3,62% | 5 |

*En esta pregunta, las personas encuestadas podían señalar varias respuestas.

También se le ha preguntado a la plantilla por el lenguaje inclusivo de las formaciones, a través de la siguiente pregunta: **Durante el proceso de formación (impartición, creación de manuales, presentaciones...) ¿se tiene en cuenta el lenguaje inclusivo?**, las respuestas han sido:

- El 87,22% de las personas que han contestado creen que "Sí, porque se utiliza un lenguaje universal"
- El 12,78% de las personas que han contestado creen que "No, porque se tiende a poner el denominativo masculinizado."

■ PROMOCIÓN DE PERSONAL

Para la evaluación de los procesos de promoción de personal en la compañía contaremos con una serie de documentos clave como son un Informe de proceso de promoción interna, en este caso de un/a Oficial de jardinería, un procedimiento de evaluación de desempeño y un comunicado interno de la convocatoria de unas pruebas de promoción/ascenso del área de jardinería.

La existencia de vacantes en la organización, siempre amparadas en el cumplimiento de las encomiendas de gestión aprobadas por el Ayuntamiento, son las que determinan que se puedan realizar procesos de promoción interna en la organización.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las evaluaciones de desempeño y las pruebas de promoción abiertas se consolidan como pilar básico en los procesos de promoción del personal. Recogidas también, en los convenios de empresa,

En este sentido, el seguimiento de la calidad y profesionalidad de la plantilla influirá en fomentar la promoción interna. Las descripciones de puestos de trabajo serán tenidas en cuenta a la hora de definir los requisitos a solicitar a las personas trabajadoras que se presenten a los procesos de promoción interna.

En relación al Procedimiento de evaluación del desempeño, Este documento está dirigido a todas las personas responsables de equipos o departamentos. En este encontramos unas instrucciones para su cumplimentación, en las que se especifica que la persona responsable ha de evaluar el desempeño de los últimos 6 meses del trabajador. Se rellenará un documento por cada persona trabajadora a evaluar. Además, también se indica que el análisis será por competencias y que *"cada competencia está claramente definida a través de una serie de conductas observables y medibles que realizan los trabajadores. Tu tarea consistirá en evaluar estas conductas, que estarán descritas en una escala de valoración desde "muy buena" a "negativa" en relación con el desempeño actual del trabajador."* También cuentan con un espacio de observaciones donde pueden incluir cualquier información adicional en relación con la persona evaluada. Como aportación destacable, al final del documento se puede encontrar un apartado denominado "desarrollo profesional" en el que se pueden proponer medidas de cualificación y formación que posibiliten el desarrollo profesional del trabajador/a.

Las competencias que se evalúan se dividen en diferentes ámbitos que son: el desempeño de su trabajo, su apariencia externa, su relación con la gente y por último su personalidad subdividida cada categoría en distintas competencias básicas a evaluar y observar.

Contamos también para analizar esta cuestión, un ejemplo de proceso de promoción con el documento denominado "Informe del proceso de promoción interna oficial de jardinería" el cual muestra un ejemplo de promoción al puesto mencionado en el propio nombre del documento.

En este documento se indican el número de plazas de la posición para promocionar y se especifican los procesos de evaluación que tendrán que seguir las personas seleccionadas y los requerimientos imprescindibles del puesto que tendrán que obtener en caso. Se explica el sistema de puntuación en el que se basan la evaluación de los ascensos, que consiste en un 30% en la antigüedad, un 5% en la formación, un 15% una prueba teórica y el 50% restante una prueba

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

práctica. Posteriormente se especifica el perfil del puesto que incluye la formación académica, la formación específica, la formación complementaria, la experiencia requerida, así como el tipo de perfil competencial. También se especifica el proceso de selección que indica cuando se abre la candidatura, fechas de las pruebas teóricas y prácticas, número de candidaturas, junto al "planning" del desarrollo del proceso. Finalmente se adjuntan los resultados basados en el sistema de puntuación por participante y las pruebas que han tenido que superar y se prepara una valoración final.

Existe un documento de carácter interno de comunicación donde la persona responsable de Recursos Humanos comunica al presidente del comité del área al que afectan las promociones el procedimiento que se va a desarrollar y la reestructuración del área que ha organizado la dirección técnica de la misma en base a este suceso.

A continuación, se extraen los datos del último año de SEROMAL S.A que nos indican las últimas promociones realizadas en el último año y clasificadas por categoría profesional:

| TIPO DE PROMOCIÓN | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|---|----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Por libre designación | 1 | 25% | 3 | 75% | 4 |
| Cambio de categoría por prueba objetiva | 1 | 5% | 19 | 95% | 20 |
| TOTAL | 2 | 8% | 22 | 92% | 24 |

Tabla 64.- Tipo de promoción desagregada por sexo en el último año. (2021)

| TIPO DE PROMOCIÓN | CONSTRUCCIÓN | | JARDINERÍA | | LIMPIEZA | |
|---|--------------|----------|------------|-----------|----------|----------|
| | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
| Por libre designación | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cambio de categoría por prueba objetiva | 0 | 0 | 1 | 18 | 0 | 1 |
| TOTAL | 1 | 3 | 1 | 18 | 0 | 1 |

Tabla 65.- Tipo de promoción desagregada por sexo y área en el último año. (2021)

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| GRUPO PROFESIONAL | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|-------------------------|----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| Personal administrativo | 1 | 50% | 1 | 50% | 2 |
| Mandos intermedios | 0 | 0% | 3 | 100% | 3 |
| Personal operativo | 1 | 5% | 18 | 95% | 19 |
| TOTAL | 2 | 8% | 22 | 92% | 24 |

Tabla 66.-Tipo de promoción desagregada por sexo en el último año por categoría profesional (2021)

| GRUPO PROFESIONAL | CONSTRUCCIÓN | | JARDINERÍA | | LIMPIEZA | |
|-------------------------|--------------|----------|------------|-----------|----------|----------|
| | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
| Personal administrativo | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mandos intermedios | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| Personal operativo | 0 | 2 | 1 | 16 | 0 | 0 |
| TOTAL | 1 | 3 | 1 | 18 | 0 | 1 |

Tabla 67.- Tipo de promoción desagregada por sexo en el último año por categoría profesional. (2021)

Antes de observar el número de promociones en el último año, presentamos el número de hombres y mujeres que se han presentado a procesos de promoción en el último año por convenio:

| PROMOCIÓN INTERNA DE LIBRE CONCURRENCIA | Nº DE ASPIRANTES | HOMBRES | MUJERES |
|---|------------------|---------|---------|
| Oficial 2º (convenio de jardinería) | 18 | 18 | 0 |
| Especialista jardinero/a (convenio de jardinería) | 19 | 17 | 2 |
| Capataz (convenio de jardinería) | 12 | 11 | 1 |
| Responsable de apoyo operativo (convenio de limpieza) | 16 | 15 | 1 |

Tabla 68.- Aspirantes a promoción desagregada por sexo en el último año por categoría profesional. (2021)

| CATEGORÍA/PUESTOS PROFESIONAL | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|----------------------------------|---------|-----|---------|------|-------|
| OFICIAL 2ª (convenio jardinería) | 0 | 0% | 6 | 100% | 6 |
| OFICIAL 1ª | 0 | 0% | 2 | 100% | 2 |
| CAPATAZ (convenio jardinería) | 0 | 0% | 2 | 100% | 2 |
| TCO ADMVO | 1 | 50% | 1 | 50% | 2 |
| PEON CUALIFICADO | 1 | 20% | 4 | 80% | 5 |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

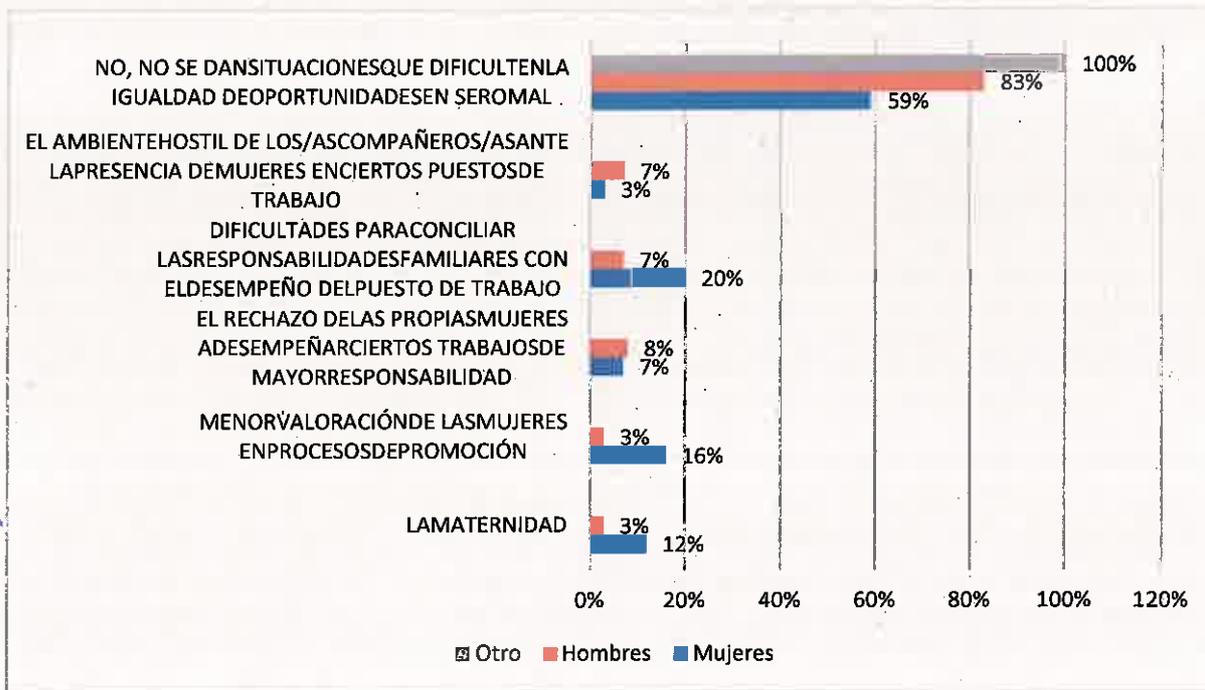
| | | | | | |
|--|----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| ESPECIALISTA JARDINERO (convenio jardinería) | 0 | 0% | 6 | 100% | 6 |
| RESPONSABLE APOYO OP. (convenio limpieza) | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| TOTAL | 2 | 8% | 22 | 92% | 24 |

Tabla 69.-Tipo de promoción desagregada por sexo en el último año (2021)

A tenor de los datos extraídos de las promociones del último año se puede observar:

- Las promociones realizadas en el último han sido en su mayoría un cambio de categoría producidas por pruebas objetivas afectando, en concreto, a 20 personas, siendo 1 de ellas de género femenino. Todas ellas en el área de jardinería y limpieza.
- Se reconoce la existencia de promoción por libre designación, en este caso, de 4 personas. Todas ellas en el área de construcción, se trata de personas con una proyección profesional en su mismo puesto, no de vacantes nuevas. Es una reorganización de categorías, en equipos, donde no había vacante previa a ofrecer.
- Clasificando las promociones en función de su grupo profesional, de las 22 realizadas entre los hombres, 18 corresponden a personal operativo, 3 a mando intermedio y 1 a personal administrativo. En mujeres solo se produjeron 2 promociones, 1 de personal administrativo y otra de personal operativo. Cabe destacar, por tanto, que ninguna mujer ha promocionado a mando intermedio. Pero se ofreció públicamente, a todas las personas trabajadoras que podían optar, sin diferencia de género.
- En cuanto a las promociones por categoría profesional, se identifican de las 24 promociones en el último año, de las cuales, 22, fueron obtenidas por hombres, destacando especialista jardinero/a y oficial 2ª. Destacar que fueron muy pocas las mujeres que optaron por presentarse a las pruebas de promoción.
- Las dos únicas promociones realizadas entre mujeres fueron en categorías de técnico administrativo/a y peón cualificado.

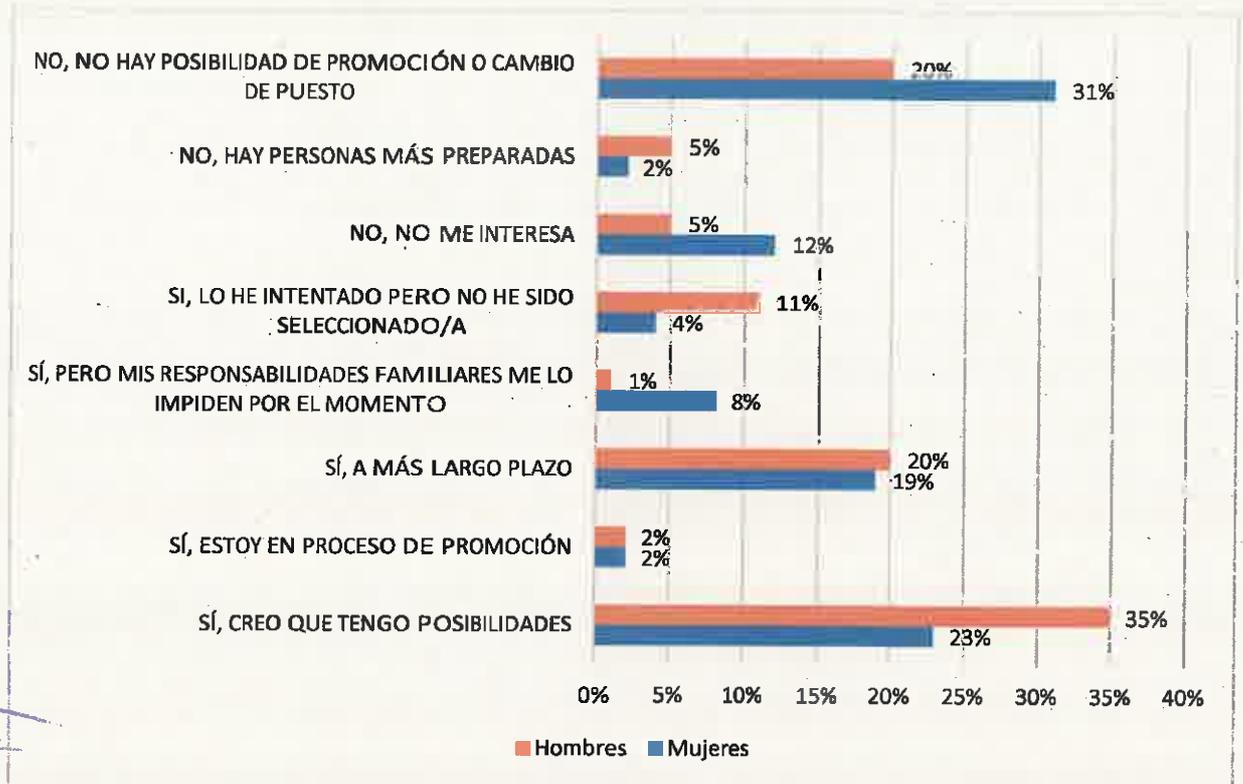
Con la finalidad de conocer la opinión de la plantilla sobre la promoción profesional, en el cuestionario se ha preguntado: **¿Considera que alguna de estas dificultades puede afectar a las mujeres para acceder, permanecer y/o promocionar en SEROMAL?** Las respuestas han sido las siguientes:



En conclusión, la plantilla considera que las mujeres pueden tener diversas situaciones que no facilitan el acceso o promoción en Seromal, estas son: en primer lugar, la inexistencia de situaciones que dificulten la igualdad en la empresa, seguido de la falta de conciliación de las responsabilidades familiares con el desempeño del puesto de trabajo. En tercer lugar encontramos entre las respuestas de la plantilla la menor valoración de las mujeres en procesos de promoción, seguido del rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos de mayor responsabilidad. Por último, aunque con menor porcentaje de respuesta encontramos razones como la maternidad y el ambiente hostil de los/as compañeros/as ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo.

Con el fin de conocer el sentir de la plantilla sobre sus expectativas de promoción profesional, se preguntó lo siguiente: **¿Tiene expectativas de desarrollo profesional (ascenso o cambio a mejor puesto) en la empresa?**

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Esta pregunta era de respuesta única

Con los resultados obtenidos se puede concluir que un destacable porcentaje de respuestas cree que si tiene posibilidades de promocionar aunque cabe destacar que la mayoría de respuestas son provenientes de hombres (29 respuestas). La siguiente opción que parece representar más a la plantilla en cuanto a sus expectativas de desarrollo profesional es "Si, a más largo plazo". Por el contrario, podemos observar como el 25% responde que no cree que haya posibilidad de promoción o cambio de puesto.

El resto de respuestas, aunque con menor representación, atienden a aspectos más negativos en cuanto a sus propias expectativas de desarrollo como "No me interesa"; "Hay personas más preparadas"; "Lo he intentado, pero no he sido seleccionado/a" o "Si, pero las responsabilidades familiares me lo impiden por el momento". Es importante destacar todas las respuestas ya que estas pueden ir vinculadas a detectar áreas de mejora en los procesos de formación y promoción profesional.

Por otro lado, se le pregunto a la plantilla por: **A la hora de promocionar a puestos directivos, ¿la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres?** Las respuestas obtenidas han sido:

- ❖ El 45,32% ha contestado "NS/NC"
- ❖ El 39,57% de las personas han contestado "Si, porque las publican de forma abierta a todas las personas"
- ❖ El 13,67% de las personas contestaron que "No, porque los puestos para promocionar ya están asignados a personas"
- ❖ El 1,44% considera que "No, porque los hombres lo tienen más facil por disponibilidad".
- ❖ El 45,32% ha contestado "NS/NC"
- ❖ Además, en caso de respuesta negativa, se les invitaba a escribir una justificación, obteniendo como respuestas mayoritarias: "Algunos puestos ya están adjudicados"; "En mi sección hace años que no se promociona y la ultima vez se hizo a dedo"; "Está ya designado no hay posibilidad dentro de la empresa"; "No se valora igual a hombres y mujeres"; "Para los puestos directivos no promocionan desde dentro de la empresa, estos no se escogen bajo criterios objetivos"

También, se le pregunto a la plantilla si: **¿consideras que las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto?** Las respuestas han sido:

- ❖ El 51,08% de las personas que han contestado "SI"
- ❖ El 33,09% de las personas contestaron "NS/NC"
- ❖ El 15,83% contestaron "NO".

2.3.6 CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

A lo largo de todo el documento del informe de diagnóstico se han incluido información relevante sobre las condiciones de trabajo de la plantilla de SEROMAL en cada una de las áreas de actividad, en referencia a las jornadas de trabajo, turnos, horarios, tipos de permisos y excedencias, condiciones para movilidad funcional, etc. Es por ese motivo, por lo que en este apartado nos centraremos en trabajar las conclusiones de la auditoria retributiva. Para conocer el informe completo, existe un informe específico de auditoria retributiva donde encontramos también la valoración de puestos de trabajo.

A continuación, se muestran los análisis comparativos extraídos de la herramienta de análisis cuantitativo de la plantilla en SEROMAL, analizando los conceptos salariales, según agrupaciones de clasificación profesional y según las agrupaciones de la valoración del puesto de trabajo. Para

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ello se extraen los importes equipados según promedios y medianas, obteniéndose el porcentaje de brecha salarial de la organización.

Tal y como se ha realizado en todo el documento, se analizarán los resultados en base a las áreas de actividad.

❖ CONSTRUCCIÓN

En primer lugar, se incluyen los conceptos salariales analizados según la clasificación que se ha llevado a cabo en la herramienta de Registro Retributivo del Instituto de las Mujeres del año 2021 para Construcción:

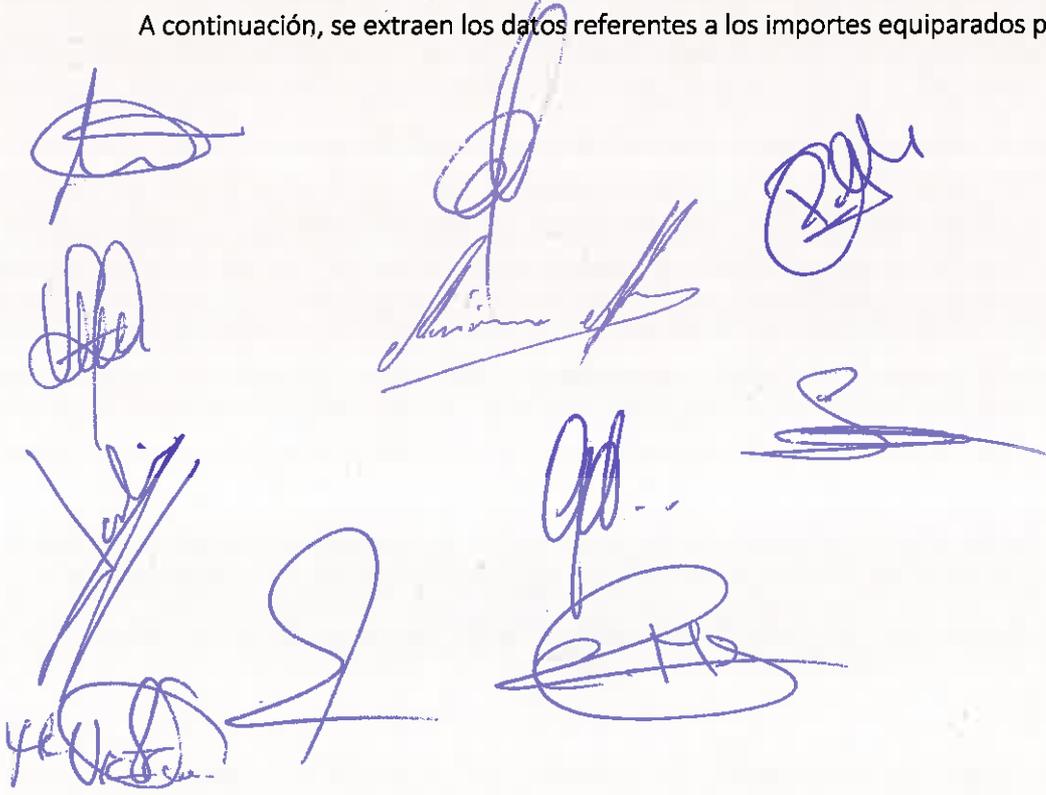
| Concepto | Retribución (dinero o en especie) | Tipo | Normalizable | Anualizable |
|-------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--------------|-------------|
| S.BASE | Dinero | Salario_base | Si | Si |
| P.ACTIVIDAD | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| COMPLEMENTO | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| P.EXTRASALARIAL | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| GRAT.VOLUNTARIO | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| P. JEFATURA | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| P.COBERTURA SERV. | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| P.SALIDA | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| P.AD PERSONAM | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| P.FESTIVOS | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| TRAB.SUP.CATEGORIA | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| RETEN | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| NOCTURNIDAD | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| KILOMETROS | Dinero | Extrasalarial | No | No |
| H.EXTRAS | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| PREAVISO | Dinero | Extrasalarial | No | No |
| P.SECRET.DIRECCIÓN | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| CURSOS | Dinero | Extrasalarial | No | No |
| P.SUPERV.RETEN | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| AJUSTE JORNADA | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| VACACIONES NO DISFRUTADAS FINIQUITO | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| PAGA 25 AÑOS | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| H.EXTRAS RETEN | Dinero | Complementos salariales | No | No |
| P.TOXICIDAD | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| INDEMNIZACION FINIQUITO | Dinero | Extrasalarial | No | No |
| COMPLEMENTO IT | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| ENFERMEDAD | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| ACCIDENTE | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| ANTIGÜEDAD | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| PAGAS EXTRAS | Dinero | Salario_base | Si | Si |
| FONDO SOCIAL | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| ATRASOS | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| ENFERMEDAD CARGO EMPRESA | Dinero | Complementos salariales | Si | No |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

A tenor de los datos analizados en la organización en el año 2021, obtenemos, en primer lugar, que a nivel global (sin segmentación de datos) existe un porcentaje de diferencia retributiva del -27,56% a favor de la mujer en salario base equiparado y de un -28,42% entre el salario base + complementos salariales.

Análisis según la clasificación profesional aplicable a la empresa (agrupaciones profesionales)

A continuación, se extraen los datos referentes a los importes equiparados promedios:

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the page. These signatures appear to be initials or names, possibly representing the data points for the analysis mentioned in the text above.

2. IMPORTES EQUIPARADOS
2.1 a. IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS

| GRUPOS PROFESIONALES | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO Eq | | COMP. SAL Eq | | TOTAL SAL+COMP. Eq | | TOTAL Extrasalrial | |
|-----------------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|---------------------------|---|---------------------------|---|
| | | | | | | | Tot | % | Tot | % | Tot | % | Tot | % |
| TOTAL | 220 | 220 | 17 | 82 | 99 | 220 | -27,56% | -29,58% | -28,42% | 52,59% | -28,30% | | | |
| Hombre | 196 | 196 | 14 | 78 | 92 | 196 | 17.933,36 € | 13.323,21 € | 31.256,57 € | 48,34 € | 31.304,91 € | | | |
| Mujer | 24 | 24 | 3 | 4 | 7 | 24 | 22.876,32 € | 17.263,87 € | 40.140,19 € | 22,92 € | 40.163,10 € | | | |
| GRUPOS PROFESIONALES | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO Eq | | COMP. SAL Eq | | TOTAL SAL+COMP. Eq | | TOTAL Extrasalrial | |
| A | 11 | 11 | 2 | 2 | 4 | 11 | -32,83% | -13,84% | -24,45% | | -24,78% | | | |
| Hombre | 8 | 8 | 1 | 2 | 3 | 8 | 31.691,98 € | 24.975,17 € | 56.667,16 € | - € | 56.667,16 € | | | |
| Mujer | 3 | 3 | 1 | | 1 | 3 | 42.095,61 € | 28.432,83 € | 70.528,44 € | 183,33 € | 70.711,78 € | | | |
| B | 9 | 9 | 1 | 2 | 3 | 9 | -12,14% | -3,37% | -8,12% | 100,00% | -7,65% | | | |
| Hombre | 5 | 5 | | 1 | 1 | 5 | 25.846,77 € | 21.852,77 € | 47.699,54 € | 208,00 € | 47.907,54 € | | | |
| Mujer | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 28.985,63 € | 22.588,96 € | 51.574,59 € | - € | 51.574,59 € | | | |
| C | 11 | 11 | 1 | 3 | 4 | 11 | -6,28% | 4,91% | -0,93% | 100,00% | -0,18% | | | |
| Hombre | 10 | 10 | | 3 | 3 | 10 | 19.564,12 € | 17.912,59 € | 37.476,70 € | 279,32 € | 37.756,02 € | | | |
| Mujer | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | 20.792,64 € | 17.032,37 € | 37.825,00 € | - € | 37.825,00 € | | | |
| D | 22 | 22 | 1 | 7 | 8 | 22 | 4,36% | -12,19% | -2,25% | | -2,25% | | | |
| Hombre | 7 | 7 | 1 | 4 | 5 | 7 | 18.718,55 € | 12.455,33 € | 31.173,88 € | - € | 31.173,88 € | | | |
| Mujer | 15 | 15 | | 3 | 3 | 15 | 17.901,90 € | 13.973,34 € | 31.875,24 € | - € | 31.875,24 € | | | |
| E | 120 | 120 | 10 | 43 | 53 | 120 | 0,13% | 8,03% | 3,51% | 100,00% | 3,66% | | | |
| Hombre | 119 | 119 | 10 | 43 | 53 | 119 | 17.504,31 € | 13.097,15 € | 30.601,46 € | 47,41 € | 30.648,87 € | | | |
| Mujer | 1 | 1 | | | 0 | 1 | 17.481,19 € | 12.045,98 € | 29.527,17 € | - € | 29.527,17 € | | | |
| F | 47 | 47 | 2 | 25 | 27 | 47 | 100,00% | 100,00% | 100,00% | | 100,00% | | | |
| Hombre | 47 | 47 | 2 | 25 | 27 | 47 | 15.372,04 € | 10.157,64 € | 25.529,68 € | - € | 25.529,68 € | | | |
| Mujer | 0 | 0 | | | 0 | 0 | | | | | | | | |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRER

| | | | | | | | | | | | | | |
|----------|--------|-----|-----|----|----|----|-----|-----|-------------|-------------|-------------|-----|-------------|
| | Mujer | 3 | 3 | 1 | | | 1 | 3 | 42.607,16 € | 28.423,36 € | 71.030,52 € | - € | 71.580,52 € |
| B | Hombre | 9 | 9 | 1 | 2 | 3 | 9 | 9 | 1,86% | 2,60% | 2,64% | - € | 2,64% |
| | Mujer | 5 | 5 | | 1 | 1 | 5 | 5 | 27.296,34 € | 24.100,15 € | 50.770,42 € | - € | 50.770,42 € |
| C | Hombre | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 26.789,61 € | 23.473,36 € | 49.432,36 € | - € | 49.432,36 € |
| | Mujer | 11 | 11 | 1 | 3 | 4 | 11 | 11 | -7,90% | 3,64% | -1,55% | - € | -1,55% |
| D | Hombre | 10 | 10 | | 3 | 3 | 10 | 10 | 19.269,61 € | 17.675,96 € | 37.246,56 € | - € | 37.246,56 € |
| | Mujer | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 20.792,64 € | 17.032,37 € | 37.825,00 € | - € | 37.825,00 € |
| E | Hombre | 7 | 7 | 1 | 4 | 5 | 7 | 7 | -1,88% | -15,01% | -7,05% | - € | -7,05% |
| | Mujer | 15 | 15 | | 3 | 3 | 15 | 15 | 18.794,59 € | 11.849,25 € | 30.643,84 € | - € | 30.643,84 € |
| F | Hombre | 119 | 119 | 10 | 43 | 53 | 119 | 119 | 19.147,33 € | 13.628,32 € | 32.803,22 € | - € | 32.803,22 € |
| | Mujer | 1 | 1 | | | 0 | 1 | 1 | -4,61% | 0,08% | -1,44% | - € | -1,44% |
| G | Hombre | 47 | 47 | 2 | 25 | 27 | 47 | 47 | 16.711,58 € | 12.055,32 € | 29.106,88 € | - € | 29.106,88 € |
| | Mujer | 1 | 1 | | | 0 | 1 | 1 | 17.481,19 € | 12.045,98 € | 29.527,17 € | - € | 29.527,17 € |
| H | Hombre | 47 | 47 | 2 | 25 | 27 | 47 | 47 | 100,00% | 100,00% | 100,00% | - € | 100,00% |
| | Mujer | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 15.762,67 € | 10.082,79 € | 26.074,94 € | - € | 26.074,94 € |

Con los datos extraídos podemos comprobar que, según los importes equiparados medianas de construcción, solo encontramos las diferencias retributivas en el Grupo A, explicado en la tabla anterior.

Análisis según valoración de puestos de trabajo (valoración de puestos)

A continuación, se extraen los datos referentes a los importes equiparados promedios:

| 2. IMPORTES EQUIPARADOS | | | | | | | | | | | |
|--|------------|--------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|------------------------|
| 2.1. a. IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS | | | | | | | | | | | |
| | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO Eq | Tot COMPL. SAL Eq | TOTAL SAL+COMP. Eq | Tot Extrasalarial | TOTAL Retrib Eq |
| TOTAL | 220 | 220 | 17 | 82 | 99 | 220 | -27,56% | -29,58% | -28,42% | 52,59% | -28,30% |
| Hombre | 196 | 196 | 14 | 78 | 92 | 196 | 17.933,36 € | 13.383,21 € | 31.256,57 € | 48,34 € | 31.304,91 € |
| Mujer | 24 | 24 | 3 | 4 | 7 | 24 | 22.876,32 € | 17.263,87 € | 40.140,19 € | 22,92 € | 40.163,10 € |
| PUESTOS DE IGUAL VALOR | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO Eq | Tot COMPL. SAL Eq | TOTAL SAL+COMP. Eq | Tot Extrasalarial | TOTAL Retrib Eq |
| P0 | 3 | 3 | 1 | 0 | 1 | 3 | -16,04% | -13,68% | -16,28% | | -16,69% |
| Hombre | 1 | 1 | | | 0 | 1 | 40.706,24 € | 27.452,59 € | 68.158,83 € | - € | 68.158,83 € |
| Mujer | 2 | 2 | 1 | | 1 | 2 | 48.050,43 € | 31.206,84 € | 79.257,27 € | 275,00 € | 79.532,27 € |
| P1 | 13 | 13 | 2 | 2 | 4 | 13 | -1,09% | 0,37% | -0,44% | 100,00% | -0,33% |
| Hombre | 9 | 9 | 1 | 2 | 3 | 9 | 29.845,05 € | 23.711,87 € | 53.556,92 € | 61,11 € | 53.618,03 € |
| Mujer | 4 | 4 | 1 | | 1 | 4 | 30.170,86 € | 23.624,09 € | 53.794,95 € | - € | 53.794,95 € |
| P2 | 22 | 22 | 2 | 7 | 9 | 22 | 10,76% | 2,22% | 6,96% | 100,00% | 7,36% |
| Hombre | 19 | 19 | 1 | 6 | 7 | 19 | 22.102,28 € | 17.679,54 € | 39.781,83 € | 172,80 € | 39.954,62 € |
| Mujer | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 19.724,66 € | 17.287,63 € | 37.012,29 € | - € | 37.012,29 € |
| P3 | 95 | 131 | 9 | 35 | 44 | 131 | -12,00% | -18,56% | -14,90% | 100,00% | -14,81% |
| Hombre | 88 | 118 | 9 | 34 | 43 | 118 | 16.896,74 € | 13.441,82 € | 30.338,55 € | 24,80 € | 30.363,35 € |
| Mujer | 7 | 13 | | 1 | 1 | 13 | 18.923,94 € | 15.936,17 € | 34.860,11 € | - € | 34.860,11 € |
| P4 | 87 | 51 | 3 | 38 | 41 | 51 | -6,91% | -9,00% | -7,73% | 100,00% | -7,56% |
| Hombre | 79 | 49 | 3 | 36 | 39 | 49 | 16.440,14 € | 10.780,99 € | 27.221,12 € | 43,79 € | 27.264,91 € |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRRES

| | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|-------------|-------------|-------------|-----|-------------|
| Mujer | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17.575,73 € | 11.750,83 € | 29.326,56 € | - € | 29.326,56 € |
|-------|---|---|---|---|---|---|-------------|-------------|-------------|-----|-------------|

Con los datos extraídos podemos comprobar que, según los importes equiparados promedios de construcción, encontramos diferencia retributiva a nivel general (sin segmentación de datos) a favor de la mujer, debido a como se comentaba en tablas anteriores, el puesto de mayor responsabilidad (por tanto, mayor salario), es ocupado por una mujer. Si segmentamos los datos, no encontramos diferencias retributivas relevantes en ninguna escala de valor de puesto, siendo de nuevo la mayor diferencia encontrada en la escala P0, puestos de mayor responsabilidad.

Por otro lado, se extraen los datos referentes a los importes equiparados medianas:

| 2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------|-------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------------------|
| | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO Eq | Tot COMPL.SAL Eq | TOTAL SAL+COMP. Eq | Tot Extrasalarial Eq | TOTAL Retrib Eq |
| TOTAL | 220 | 220 | 17 | 82 | 99 | 220 | -15,12% | -30,01% | -20,98% | #DIV/0! | -20,98% |
| Hombre | 196 | 196 | 14 | 78 | 92 | 196 | 16,673,33 € | 11.832,52 € | 26.994,18 € | - € | 28.994,18 € |
| Mujer | 24 | 24 | 3 | 4 | 7 | 24 | 19.194,09 € | 15.383,29 € | 35.077,06 € | - € | 35.077,06 € |
| PUESTOS DE IGUAL VALOR | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO Eq | Tot COMPL.SAL Eq | TOTAL SAL+COMP. Eq | Tot Extrasalarial Eq | TOTAL Retrib Eq |
| P0 | 3 | 3 | 1 | 0 | 1 | 3 | -16,04% | -13,65% | -16,26% | | -16,69% |
| Hombre | 1 | 1 | | | 0 | 1 | 40.706,24 € | 27.452,59 € | 68.158,83 € | - € | 68.158,83 € |
| Mujer | 2 | 2 | 1 | | 1 | 2 | 48.050,43 € | 31.206,84 € | 79.257,27 € | 275,00 € | 79.532,27 € |
| P1 | 13 | 13 | 2 | 2 | 4 | 13 | 3,07% | 1,95% | 0,67% | | 0,67% |
| Hombre | 9 | 9 | 1 | 2 | 3 | 9 | 30.085,08 € | 23.958,89 € | 53.006,24 € | - € | 53.006,24 € |
| Mujer | 4 | 4 | 1 | | 1 | 4 | 29.160,06 € | 23.492,49 € | 52.652,55 € | - € | 52.652,55 € |
| P2 | 22 | 22 | 2 | 7 | 9 | 22 | -0,26% | -4,67% | 1,29% | | 1,29% |
| Hombre | 19 | 19 | 1 | 6 | 7 | 19 | 20.290,07 € | 16.272,58 € | 37.497,97 € | | 37.497,97 € |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--------|----|-----|---|----|----|-----|-------------|-------------|-------------|-----|-------------|
| | Mujer | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 20.342,76 € | 17.032,37 € | 37.014,94 € | - € | 37.014,94 € |
| | | 95 | 131 | 9 | 33 | 44 | 131 | -11,19% | -19,40% | -18,53% | | -18,53% |
| P3 | Hombre | 88 | 118 | 9 | 34 | 43 | 118 | 17.279,21 € | 12.489,12 € | 29.546,90 € | - € | 29.546,90 € |
| | Mujer | 7 | 13 | | 1 | 1 | 13 | 19.213,27 € | 14.912,41 € | 35.020,48 € | - € | 35.020,48 € |
| | | 87 | 51 | 3 | 38 | 41 | 51 | -18,78% | -26,57% | -24,12% | | -24,12% |
| P4 | Hombre | 79 | 49 | 3 | 36 | 39 | 49 | 16.088,65 € | 10.759,77 € | 26.409,85 € | - € | 26.409,85 € |
| | Mujer | 8 | 2 | | 2 | 2 | 2 | 19.110,38 € | 13.618,97 € | 32.780,09 € | - € | 32.780,09 € |

En conclusión, podemos destacar que analizadas las retribuciones percibidas en el área de construcción no encontramos brechas salariales, tan solo alguna diferencia retributiva no originada por una discriminación de género, sino por clasificación de puestos.

❖ **JARDINERÍA**

En primer lugar, se incluyen los conceptos salariales analizados según la clasificación que se ha llevado a cabo en la herramienta de Registro Retributivo del Instituto de las Mujeres del año 2021 para jardinería:

| Concepto | Retribución (dinero o especie) | Tipo | Normalizable | Anualizable |
|------------------------------|--------------------------------|-------------------------|--------------|-------------|
| S.BASE | Dinero | Salario base | Si | Si |
| P. TRANSPORTE | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| GRAT.VOLUNTARIA | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| P.ASISTENCIA | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| P. DE PUESTO | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| P.JEFATURA | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| P. AD PERSONAM | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| NACIMIENTO | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| GRAT.VACACIONES | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| TRAB.SUP.CATEGORIA | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| RETEN | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| GUARDERIA | Dinero | Extrasalarial | No | No |
| H.EXTRAS | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| ENFERMEDAD SIN BAJA | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| F.SOCIAL | Dinero | Extrasalarial | No | No |
| CURSOS | Dinero | Extrasalarial | No | No |
| VACACIONES FINIQUITO | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| CURSOS | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| PAGA 25 AÑOS | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| COMP.CUALIFICACION | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| H.EXTRAS RETEN | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| ATRASOS | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| INDEMNIZACIÓN | Dinero | Extrasalarial | No | No |
| COMPLEMENTO IT | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| ENFERMEDAD | Dinero | Extrasalarial | No | No |
| COMPLEMENTO IT | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| ENFERMEDAD | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| ACCIDENTE | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| ANTIGÜEDAD | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| PRESTACIÓN ENF.CARGO EMPRESA | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| PAGAS EXTRAS | Dinero | Salario base | Si | Si |

A tenor de los datos analizados en la organización en el año 2021, obtenemos, en primer lugar, que a nivel global (sin segmentación de datos) existe un porcentaje de diferencia retributiva del 17,56% a favor del hombre en salario base equiparado y de un 16,10% entre el salario base + complementos salariales.

Análisis según la clasificación profesional aplicable a la empresa (agrupaciones profesionales)

A continuación, se extraen los datos referentes a los importes equiparados promedios:

[Handwritten signature]

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| 2. IMPORTES EQUIPARADOS | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|------------|---------------|----------------------|-----------------------------|---------------|-------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|------------------------|-----------------|
| 2.1 a. IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS | | | | | | | | | | | | |
| | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO Eq | | | Tot. COMPL. SAL Eq | TOTAL SAL+COMP. Eq | Tot Extrasalarial | TOTAL Retrib Eq |
| | | | | | | Nº | SC | Eq | | | | |
| TOTAL | 114 | 15 | 50 | 65 | 114 | 17,56% | | | 13,37% | 16,10% | | 16,10% |
| Hombre | 99 | 13 | 43 | 56 | 99 | 17.033,62 € | | 9.114,13 € | 26.147,74 € | - € | | 26.147,74 € |
| Mujer | 15 | 2 | 7 | 9 | 15 | 14.043,24 € | | 7.895,22 € | 21.938,47 € | - € | | 21.938,47 € |
| GRUPOS PROFESIONALES | Nº | SC | Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Eq | SALARIO Eq | Tot. COMPL. SAL Eq | TOTAL SAL+COMP. Eq | Tot Extrasalarial | TOTAL Retrib Eq | |
| A | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 100,00% | 100,00% | 100,00% | | 100,00% | |
| Hombre | 1 | 1 | | 0 | 0 | 1 | 28.852,88 € | 23.328,46 € | 52.181,34 € | - € | | 52.181,34 € |
| Mujer | | | | 0 | 0 | 0 | | | | | | |
| B | 8 | 8 | 1 | 4 | 5 | 8 | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | |
| Hombre | 8 | 8 | 1 | 4 | 5 | 8 | 21.187,91 € | 15.257,34 € | 36.445,25 € | 104,34 € | | 36.549,59 € |
| Mujer | | | | 0 | 0 | 0 | | | | | | |
| C | 59 | 59 | 6 | 18 | 24 | 59 | 4,17% | -19,19% | -4,61% | -75,83% | -4,78% | |
| Hombre | 54 | 6 | 18 | 24 | 24 | 54 | 16.775,48 € | 10.101,57 € | 26.877,06 € | 66,06 € | | 26.943,11 € |
| Mujer | 5 | 5 | | 0 | 0 | 5 | 16.075,70 € | 12.040,13 € | 28.115,82 € | 116,15 € | | 28.231,97 € |
| D | 46 | 46 | 8 | 28 | 36 | 46 | 19,43% | -1,38% | 14,02% | 100,00% | 14,27% | |
| Hombre | 36 | 6 | 21 | 27 | 27 | 36 | 16.169,33 € | 5.686,40 € | 21.855,72 € | 64,29 € | | 21.920,01 € |
| Mujer | 10 | 2 | 7 | 9 | 9 | 10 | 13.027,01 € | 5.764,70 € | 18.791,71 € | - € | | 18.791,71 € |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Con los datos extraídos podemos comprobar que, según los importes equiparados promedios de jardinería, no encontramos diferencias retributivas relevantes en ninguno de los grupos profesionales analizados. Solo encontramos diferencias retributivas en los conceptos extrasalariales, donde en el grupo B y D, solo son percibidos por hombres y en el Grupo C, hay diferencia a favor de las mujeres. Sin embargo, esta diferencia la diferencia no es significativa en términos de desigualdad, ya que el concepto extrasalarial que está determinando esta diferencia es el regulado en el artículo 38 del actual convenio de jardinería: "Fondo de acción social". Por el cual, las personas trabajadoras del convenio de dicho convenio pueden disponer de hasta 600€/año para cubrir conceptos de salud tales como tratamientos dentales, oftalmológicos y ortopédicos, siempre que sean debidamente acreditados. Es por tanto la circunstancia individual de cada trabajador/a la que da derecho a esta subvención siendo esta una cuestión absolutamente ajena a la empresa.

Por otro lado, se extraen los datos referentes a los importes equiparados medianas:

| 2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------|-------------------------|---------------------------|--------------------------|------------------------|
| | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO Eq | Tot COMPL.SAL Eq | TOTAL SAL+COMP. Eq | Tot Extrasalarial | TOTAL Retrib Eq |
| TOTAL | 114 | 114 | 15 | 50 | 65 | 114 | 1,17% | 17,89% | 17,52% | #DNI/01 | 17,82% |
| Hombre | 99 | 99 | 13 | 43 | 56 | 99 | 17.361,04 € | 8.916,68 € | 26.054,83 € | - € | 26.150,44 € |
| Mujer | 15 | 15 | 2 | 7 | 9 | 15 | 16.117,00 € | 7.321,86 € | 21.491,10 € | - € | 21.491,10 € |
| GRUPOS PROFESIONALES | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO Eq | Tot COMPL.SAL Eq | TOTAL SAL+COMP. Eq | Tot Extrasalarial | TOTAL Retrib Eq |
| A | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 100,00% | 100,00% | 100,00% | | 100,00% |
| Hombre | 1 | 1 | | | 0 | 1 | 28.852,88 € | 23.328,46 € | 52.181,34 € | - € | 52.181,34 € |
| Mujer | | | | | 0 | 0 | | | | | |
| B | 8 | 8 | 1 | 4 | 5 | 8 | 100,00% | 100,00% | 100,00% | | 100,00% |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRÉS

| | | | | | | | | | | | |
|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|--------------|---------------|---------------|-----|---------------|
| Hombre | 8 | 8 | 1 | 4 | 5 | 8 | 21.288,80 € | 15.313,42 € | 37.342,34 € | - € | 37.509,24 € |
| Mujer | | | | | 0 | 0 | | | | | |
| C | 59 | 59 | 6 | 18 | 24 | 59 | 3,16% | -5,33% | -2,50% | | -3,60% |
| Hombre | 54 | 54 | 6 | 18 | 24 | 54 | 18.108,07 € | 9.635,42 € | 27.584,62 € | - € | 27.758,90 € |
| Mujer | 5 | 5 | | | 0 | 5 | 17.535,91 € | 10.148,96 € | 28.275,57 € | - € | 28.757,77 € |
| D | 46 | 46 | 8 | 28 | 36 | 46 | 4,31% | 30,64% | 17,60% | | 17,86% |
| Hombre | 36 | 36 | 6 | 21 | 27 | 36 | 16.286,86 € | 5.904,50 € | 22.128,68 € | - € | 22.197,99 € |
| Mujer | 10 | 10 | 2 | 7 | 9 | 10 | 15.585,65 € | 4.095,63 € | 18.234,26 € | - € | 18.234,26 € |

Con los datos extraídos podemos comprobar que, según los importes equiparados medianas de jardinería, no encontramos diferencias retributivas en términos de desigualdad.

Análisis según valoración de puestos de trabajo (valoración de puestos)

A continuación, se extraen los datos referentes a los importes equiparados promedios:

| 2.1 a. IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|
| | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO Eq | Tot COMPL.SAL Eq | TOTAL SAL+COMP.Eq | Tot Extrasalarial | TOTAL Retrib Eq |
| TOTAL | 114 | 114 | 15 | 50 | 65 | 114 | 17,56% | 13,15% | 16,03% | 42,93% | 16,10% |
| Hombre | 99 | 99 | 13 | 43 | 56 | 99 | 17.033,62 € | 9.046,29 € | 26.079,90 € | 67,84 € | 26.147,74 € |
| Mujer | 15 | 15 | 2 | 7 | 9 | 15 | 14.043,24 € | 7.856,51 € | 21.899,75 € | 38,72 € | 21.938,47 € |
| PUESTOS DE IGUAL VALOR | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO Eq | Tot COMPL.SAL Eq | TOTAL SAL+COMP.Eq | Tot Extrasalarial | TOTAL Retrib Eq |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--------|----|----|---|----|----|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| P1 | Hombre | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 44.911,71 € | - € | 44.911,71 € |
| | Mujer | | | | | 0 | | | | | | |
| P2 | Hombre | 6 | 6 | 1 | 4 | 6 | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 34.834,70 € | 139,12 € | 34.973,82 € |
| | Mujer | | | | | 0 | | | | | | |
| P3 | Hombre | 59 | 59 | 6 | 18 | 39 | 4,17% | -19,19% | -4,61% | 26.877,06 € | 66,06 € | 26.943,11 € |
| | Mujer | | | | | 0 | | | | | | |
| P4 | Hombre | 46 | 46 | 8 | 28 | 46 | 19,43% | -1,38% | 14,02% | 21.855,72 € | 64,29 € | 21.920,01 € |
| | Mujer | | | | | 0 | | | | | | |
| | Hombre | 36 | 36 | 6 | 21 | 36 | 16.169,33 € | 5.686,40 € | 21.855,72 € | 64,29 € | 21.920,01 € | |
| | Mujer | 10 | 10 | 2 | 7 | 10 | 13.027,01 € | 5.764,70 € | 18.791,71 € | - € | 18.791,71 € | |

Con los datos extraídos podemos comprobar que, según los importes equiparados promedios de jardinería, no encontramos diferencias retributivas relevantes en ninguno de los grupos profesionales analizados. Solo encontramos diferencias retributivas en los conceptos extrasalariales, donde en el grupo B y D, solo son percibidos por hombres y en el Grupo C, hay diferencia a favor de las mujeres. Sin embargo, esta diferencia la diferencia no es significativa en términos de **desigualdad, ya que el concepto extrasalarial que está determinando esta diferencia es el regulado en el artículo 38 del actual convenio de jardinería: "Fondo de acción social"**. Por el cual, las personas trabajadoras del convenio de dicho convenio pueden disponer de hasta 600€/año para cubrir conceptos de salud tales como tratamientos dentales, oftalmológicos y ortopédicos, siempre que sean decididamente acreditados. Es por tanto la circunstancia individual de cada trabajador/a la que da derecho a esta subvención siendo esta una cuestión absolutamente ajena a la empresa.

Por otro lado, se extraen los datos referentes a los importes equiparados medianas:



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

❖ LIMPIEZA

En primer lugar, se incluyen los conceptos salariales analizados según la clasificación que se ha llevado a cabo en la herramienta de Registro Retributivo del Instituto de las Mujeres del año 2021 para Limpieza:

| Concepto | Ret. | Tipo | Normalizable | Anualizable |
|---------------------------|--------|-------------------------|--------------|-------------|
| S.BASE | Dinero | Salario base | Si | Si |
| COMPLEMENTO | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| P.ASISTENCIA | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| P.JEFATURA | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| P.PELIGROSIDAD | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| P.RESPONSABLE ZONA | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| INCENTIVO | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |
| P.FESTIVOS | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| TRAB.SUP CATEGORIA | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| NOCTURNIDAD | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| GUARDERIA | Dinero | Extrasalarial | No | No |
| KILOMETROS | Dinero | Extrasalarial | No | No |
| H.EXTRAS | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| ENFERMEDAD SIN BAJA | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| NO ASISTENCIA | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| P.SUPERVISION FIN SEMANA | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| AJUSTE JORNADA | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| ARTICULO 25 | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| ARTICULO 50 | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| VACACIONES NO DISFRUTADAS | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| FINIQUITO | | | | |
| ATRASOS | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| INDEMNIZACION FINIQUITO | Dinero | Extrasalarial | No | No |
| COMPLEMENTO IT | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| ENFERMEDAD | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| ACCIDENTE | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| PREST.ENF. CARGO EMPRESA | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| PERMISO NO RETRIBUIDO | Dinero | Complementos salariales | Si | No |
| P.EXTRAS | Dinero | Salario base | Si | Si |
| ANTIGÜEDAD | Dinero | Complementos salariales | Si | Si |

A tenor de los datos analizados en la organización en el año 2021, obtenemos, en primer lugar, que a nivel global (sin segmentación de datos) existe un porcentaje de diferencia retributiva del 9% a favor del hombre en salario base equiparado y de un 8,04% entre el salario base + complementos salariales.

Análisis según la clasificación profesional aplicable a la empresa (agrupaciones profesionales)

A continuación, se extraen los datos referentes a los importes equiparados promedios:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

trabajadoras con hijos a su cargo, de edad igual o inferior a 5 años, que justifiquen su estancia en guardería o centro público de educación infantil, tiene derecho a una subvención". Aquí sólo influye una variable ajena a la gestión salarial de la empresa, como es la edad de los hijos de las personas trabajadoras de limpieza.

Por otro lado, se extraen los datos referentes a los importes equiparados medianas:

| 2.2.a) IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------|-------------------------|---------------------------|--------------------------|------------------------|
| | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO Eq | Tot COMPL.SAL Eq | TOTAL SAL+COMP. Eq | Tot Extrasalarial | TOTAL Retrib Eq |
| TOTAL | 244 | 244 | 142 | 116 | 258 | 244 | 0,45% | 6,89% | 3,64% | | 3,64% |
| Hombre | 83 | 83 | 33 | 39 | 72 | 83 | 13.256,11 € | 2.620,18 € | 15.292,01 € | - € | 15.292,01 € |
| Mujer | 161 | 161 | 109 | 77 | 186 | 161 | 13.197,07 € | 2.439,77 € | 14.735,11 € | - € | 14.735,11 € |
| GRUPOS PROFESIONALES | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO Eq | Tot COMPL.SAL Eq | TOTAL SAL+COMP. Eq | Tot Extrasalarial | TOTAL Retrib Eq |
| A | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | | | | | |
| Hombre | | | | | | 0 | | | | | |
| Mujer | 1 | 1 | | | 0 | 1 | 17.675,33 € | 26.959,10 € | 44.634,43 € | - € | 44.634,43 € |
| B | 6 | 6 | 0 | 1 | 1 | 6 | 8,64% | 12,54% | 10,54% | | 10,54% |
| Hombre | 5 | 5 | | 1 | 1 | 5 | 14.757,03 € | 13.283,07 € | 28.040,10 € | - € | 28.040,10 € |
| Mujer | 1 | 1 | | | 0 | 1 | 13.481,55 € | 11.604,42 € | 25.085,97 € | - € | 25.085,97 € |
| C | 237 | 237 | 142 | 115 | 257 | 237 | 0,49% | 4,24% | 2,67% | | 2,67% |
| Hombre | 78 | 78 | 33 | 38 | 71 | 78 | 13.253,84 € | 2.520,02 € | 15.099,97 € | - € | 15.099,97 € |
| Mujer | 159 | 159 | 109 | 77 | 186 | 159 | 13.188,52 € | 2.413,11 € | 14.696,14 € | - € | 14.696,14 € |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Con los datos extraídos podemos comprobar que, según los importes equiparados promedios de limpieza, no encontramos diferencias retributivas relevantes en ninguna de las escalas de valor de puesto analizadas. Solo encontramos diferencias retributivas en los conceptos extrasalariales, donde en el grupo C, solo ha sido percibido por los hombres. Este concepto extrasalarial es de "guardería", regulado en el artículo 40 del convenio de limpieza, donde "las personas trabajadoras con hijos a su cargo, de edad igual o inferior a 5 años, que justifiquen su estancia en guardería o centro público de educación infantil, tiene derecho a una subvención". Aquí sólo influye una variable ajena a la gestión salarial de la empresa, como es la edad de los hijos de las personas trabajadoras de limpieza.

Por otro lado, se extraen los datos referentes a los importes equiparados medianas:

| 2.2.a IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------|-------------------------|---------------------------|--------------------------|------------------------|
| | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO Eq | Tot COMPL.SAL Eq | TOTAL SAL+COMP. Eq | Tot Extrasalarial | TOTAL Retrib Eq |
| TOTAL | 244 | 244 | 142 | 116 | 258 | 244 | 0,45% | 6,89% | 3,64% | | 3,64% |
| Hombre | 83 | 83 | 33 | 39 | 72 | 83 | 13.256,11 € | 2.620,18 € | 15.292,01 € | - € | 15.292,01 € |
| Mujer | 161 | 161 | 109 | 77 | 186 | 161 | 13.197,07 € | 2.439,77 € | 14.735,11 € | - € | 14.735,11 € |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| PUESTOS DE IGUAL VALOR | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO Eq | Tot COMPL.SAL Eq | TOTAL SAL+COMP. Eq | Tot Extrasalarial | TOTAL Retrib Eq |
| P1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | | | | | |
| Hombre | | | | | | 0 | | | | | |
| Mujer | 1 | 1 | | | | 0 | 17.675,33 € | 26.959,10 € | 44.634,43 € | - € | 44.634,43 € |
| P2 | 6 | 6 | 0 | 1 | 1 | 6 | 8,64% | 12,64% | 10,54% | | 10,54% |
| Hombre | 5 | 5 | | 1 | 1 | 5 | 14.757,03 € | 13.283,07 € | 28.040,10 € | - € | 28.040,10 € |
| Mujer | 1 | 1 | | | | 1 | 13.481,55 € | 11.604,42 € | 25.085,97 € | - € | 25.085,97 € |
| P3 | 237 | 237 | 142 | 115 | 257 | 237 | 0,40% | 4,24% | 2,67% | | 2,67% |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | | | | | | | | | | |
|--------|-----|-----|-----|----|-----|-----|-------------|------------|-------------|-----|-------------|
| Hombre | 78 | 78 | 33 | 38 | 71 | 78 | 13.253,84 € | 2.520,02 € | 15.099,97 € | - € | 15.099,97 € |
| Mujer | 159 | 159 | 109 | 77 | 186 | 159 | 13.188,52 € | 2.413,11 € | 14.696,14 € | - € | 14.696,14 € |

En conclusión, podemos destacar que analizadas las retribuciones percibidas en el área de limpieza no encontramos brechas salariales, tan solo alguna diferencia retributiva en los conceptos extrasalariales no originada por una discriminación de género.



❖ **CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA:**

Tras el análisis realizado, podemos comprobar que no existen diferencias retributivas a nivel general en ninguna de las áreas de actividad (construcción, jardinería y limpieza) de SEROMAL, tan solo comprobamos como en el área de construcción encontramos una diferencia retributiva a favor de la mujer en el grupo y escala de mayor responsabilidad, ya que el puesto con mayor retribución y responsabilidad está ocupado por una mujer, este puesto es Gerencia.

En el resto de las áreas podemos encontrar alguna diferencia retributiva en conceptos extrasalariales que son ajenos a la gestión salarial de la organización y vienen originados por las características concretas de la plantilla.

Cabe destacar que el principal objetivo que se persigue para la realización de la auditoría es la eliminación de cualquier tipo de discriminación por lo que se proponen las siguientes medidas de cara a futuras auditorías:

1. Revisar y comprobar los factores y subfactores de la valoración de puestos de trabajo, con el objetivo de verificar nuevamente que la clasificación realizada es la correcta, y las puntuaciones de cada factor son las idóneas según la organización en la que nos encontramos, siguiendo los principios de objetividad, adecuación y totalidad. De esta forma también se podrán revisar e introducir los cambios que se hayan podido producir en la organización en el futuro.
2. Estudiar y llevar un registro de los complementos salariales y extrasalariales, para comprobar en que grupos y niveles existen esas diferencias (a favor de la mujer o del hombre) y porque vienen dadas, con el objetivo de verificar que las diferencias son ajenas a la gestión salarial de la organización.
3. Revisar la tabla salarial desde la óptica del lenguaje inclusivo.

2.2.7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Con el objetivo de conocer la presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad, y así poder determinar la posible existencia de una segregación vertical, analizamos la infrarrepresentación femenina. Para ello, tomamos en consideración los datos de la plantilla en términos absolutos y porcentuales según los grupos profesionales:



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

❖ GLOBAL

Debido a la existencia de diferentes convenios en cada una de las áreas, no haremos un análisis global y comparativo de cada una de ellas. Es por este motivo por el que solo encontraremos los datos desagregados por áreas.

❖ CONSTRUCCIÓN

Siguiendo la referencia de los datos extraídos anteriormente, sobre el grupo profesional de la plantilla de SEROMAL **construcción**, a continuación presentamos una segmentación de datos, en referencia a las categorías o puestos profesionales de la plantilla:

| GRUPO | NIVEL | CATEGORÍA/PUESTO PROFESIONALES | MUJERES | % | % sobre total ♀ | % total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total ♂ | % total Plantilla | TOTAL |
|-------|-------|--------------------------------|-----------|------|-----------------|-------------------|------------|------|-----------------|-------------------|------------|
| D | 10 | AUXILIAR ADMVO | 1 | 100% | 4% | 1% | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 |
| F | 1 | AYUDANTE CONSTRUCCIÓN | 0 | 0% | 0% | 0% | 32 | 100% | 20% | 18% | 32 |
| C | 2 | CAPATAZ CONSTRUCCIÓN | 0 | 0% | 0% | 0% | 5 | 100% | 3% | 3% | 5 |
| B | 4 | CONTROLLER | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 1% | 1 |
| B | 2 | COORDINADOR/A SERVICIOS | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 1% | 1 |
| D | 8 | DELINEANTE 2ª | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 1% | 1 |
| | | DIRECTOR/A TECNICO | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 1% | 1 |
| | | DIRECTOR/A RR.HH | 1 | 100% | 4% | 1% | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 |
| C | 1 | ENCARGADO/A CONSTRUCCIÓN | 1 | 20% | 4% | 1% | 4 | 80% | 3% | 2% | 5 |
| | | GERENTE | 1 | 100% | 4% | 1% | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 |
| B | 5 | ARQUITECTO/A TECNICO | 1 | 50% | 4% | 1% | 1 | 50% | 1% | 1% | 2 |
| B | 1 | JEFE/A ADMVO | 3 | 75% | 13% | 2% | 1 | 25% | 1% | 1% | 4 |
| B | 4 | JEFE/A ALMACEN | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 1% | 1 |
| A | 1 | JEFE/A AREA | 1 | 14% | 4% | 1% | 6 | 86% | 4% | 3% | 7 |
| E | 1 | JEFE/A EQUIPO | 0 | 0% | 0% | 0% | 2 | 100% | 1% | 1% | 2 |
| E | 2 | OFICIAL 1 RESPONSABLE | 0 | 0% | 0% | 0% | 3 | 100% | 2% | 2% | 3 |
| D | 1 | OFICIAL RESP.OFIC ADMVA | 1 | 50% | 4% | 1% | 1 | 50% | 1% | 1% | 2 |
| E | 3 | OFICIAL 1ª | 1 | 1% | 4% | 1% | 69 | 99% | 44% | 38% | 70 |
| D | 3 | OFICIAL 1ª ADMVO/A | 5 | 83% | 22% | 3% | 1 | 17% | 1% | 1% | 6 |
| E | 4 | OFICIAL 2ª | 0 | 0% | 0% | 0% | 25 | 100% | 16% | 14% | 25 |
| D | 4 | OFICIAL 2ª ADMVO/A | 6 | 86% | 26% | 3% | 1 | 14% | 1% | 1% | 7 |
| D | 2 | TECNICO/A ADMVO | 1 | 33% | 4% | 1% | 2 | 67% | 1% | 1% | 3 |
| | | TOTAL | 23 | | | | 158 | | | | 181 |

Tabla 30.- Distribución de la plantilla por categorías/puestos profesionales y por sexo (2021)

De acuerdo a la tabla 30 podemos señalar que:





PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- La categoría/ puesto más representado es el de **oficial 1ª** con un total de 70 personas, es decir, un 39% de la plantilla total. Dentro de la categoría supone un 99% de hombres y un 1% de mujeres.
- Siguiendo esta línea, la segunda categoría con más representatividad es la de **ayudante**, con una representación de 32 personas, es decir, un 18% de la plantilla total, siendo esta plenamente representada por hombres.
- En tercer lugar, encontramos puestos como **oficial 2ª** con 25 personas, **jefe de almacén** con 1 persona, **oficial 2ª admvo/a** con 7 personas en ambas categorías y **oficial 1ª admvo/a** contando 6 personas.

Es bastante notable como existe una masculinización del área de construcción en SEROMAL, dado que puestos mayoritariamente ocupados por hombres, se reflejan en numerosas categorías profesionales (oficial 1ª, oficial 2ª y ayudante). Dentro de la poca presencia femenina en el mismo área (23 mujeres de 181 personas), los puestos ocupados por mujeres en mayor número son administrativo/a, oficial 1ª admvo/a y jefe admvo/a. Podríamos observar una segregación horizontal propia del sector de la construcción y una ligera feminización en aquellos puestos tradicionalmente femeninos (administración).

❖ JARDINERÍA

Siguiendo la referencia de los datos extraídos anteriormente, sobre el grupo profesional de la plantilla de SEROMAL **jardinería**, a continuación presentamos una segmentación de datos, en referencia a las categorías o puestos profesionales de la plantilla:

| GRUPO | NIVEL | CATEGORÍA/PUESTO PROFESIONALES | MUJERES | % | % sobre total | % total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total | % total Plantilla | TOTAL |
|-------|-------|--------------------------------|---------|-----|---------------|-------------------|---------|------|---------------|-------------------|-------|
| B | 3 | CAPATAZ | 0 | 0% | 0% | 0% | 3 | 100% | 4% | 3% | 3 |
| B | 2 | ENCARGADO/A | 0 | 0% | 0% | 0% | 4 | 100% | 5% | 4% | 4 |
| C | 3 | ESPECIALISTA JARD. | 3 | 9% | 25% | 3% | 31 | 91% | 36% | 32% | 34 |
| B | 4 | JEFE/A EQUIPO | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 |
| D | 3 | LIMPIADOR/A | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 |
| C | 2 | OFICIAL 2ª JARD. | 1 | 5% | 8% | 1% | 18 | 95% | 21% | 19% | 19 |
| D | 1 | PEON/A CUALIFICADO | 4 | 15% | 33% | 4% | 23 | 85% | 27% | 24% | 27 |
| D | 2 | PEON/A JARD. | 3 | 33% | 25% | 3% | 6 | 67% | 7% | 6% | 9 |
| C | 1 | RESPONSABLE ZONA | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| GRUPO | NIVEL | CATEGORÍA/PUERTO PROFESIONALES | MUJERES | % | % sobre total | % total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total | % total Plantilla | TOTAL |
|-------|-------|--------------------------------|-----------|------|---------------|-------------------|-----------|----|---------------|-------------------|-----------|
| A | 1 | TECNICO/A GRADO MEDIO | 1 | 100% | 8% | 1% | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 |
| | | TOTAL | 12 | | | | 85 | | | | 97 |

Tabla 31.- Distribución de la plantilla por categorías/puestos profesionales y por sexo (2021)

De acuerdo a la tabla 31 podemos señalar que:

- La categoría/ puesto más representado es **especialista en jardinería** con un total de 34 personas, es decir, un 36% de la plantilla total, siendo un 3% mujeres y un 32% de hombres del total. Si observamos, el porcentaje sobre banda, podemos comprobar que un 91% son hombres y un 9% son mujeres.
- Siguiendo esta línea, la segunda categoría con más representatividad es la de **peón/a cualificado** con una representación de 27 personas, es decir, un 28% de la plantilla total, siendo un 4% de mujeres en esta categoría y un 24% hombres.
- En tercer lugar, encontramos puestos como **oficial 2ª jardinería** con 19 personas (1 mujer frente a 18 hombres) y peón de jardinería con 9 personas (contando con 3 mujeres y 6 hombres)
- El resto de categorías profesional se encuentran representadas por debajo del 5% (encargado/a) o con nula representación.
- La responsable del área es una mujer, correspondiente con la técnica de grado medio.

Es bastante notable como existe una mayoritaria representación de hombres en las distintas categorías profesionales que además por lo general corresponde con la masculinización del área de trabajo de jardinería en el mercado de trabajo y en concreto, en SEROMAL jardinería que está representada por un 88% de hombres. Podríamos hablar de una segregación horizontal en puestos masculinizados tales como especialistas y oficiales de 2ª de jardinería, y peones.

❖ LIMPIEZA

Siguiendo la referencia de los datos extraídos anteriormente, sobre el grupo profesional de la plantilla de SEROMAL **limpieza** a continuación presentamos una segmentación de datos, en referencia a las categorías o puestos profesionales de la plantilla:

| GRUPO | NIVEL | CATEGORÍA/PUERTO PROFESIONALES | MUJERES | % | % sobre total | % total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total | % total Plantilla | TOTAL |
|-------|-------|--------------------------------|---------|------|---------------|-------------------|---------|-----|---------------|-------------------|-------|
| 2 | | ENCARGADO/A | 0 | 0% | 0% | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| 1 | | JEFE/A AREA | 1 | 100% | 1% | 0% | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 |
| 3 | 1 | LIMPIADOR/A | 130 | 72% | 97% | 64% | 50 | 28% | 71% | 25% | 180 |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| GRUPO | NIVEL | CATEGORÍA/PUESTO PROFESIONALES | MUJERES | % | % sobre total ♀ | % total plantilla | HOMBRES | % | % sobre total ♂ | % total Plantilla | TOTAL |
|--------------|-------|--------------------------------|------------|-----|-----------------|-------------------|-----------|------|-----------------|-------------------|------------|
| 3 | 2 | PEON/A CRISTALERO | 3 | 17% | 2% | 1% | 15 | 83% | 21% | 7% | 18 |
| 2 | | RESPONSABLE APOYO OPERATIVO | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 0% | 1 |
| 2 | | RESPONSABLE EQUIPO | 0 | 0% | 0% | 0% | 1 | 100% | 1% | 0% | 1 |
| 2 | | RESPONSABLE ZONA | 0 | 0% | 0% | 0% | 3 | 100% | 4% | 1% | 3 |
| TOTAL | | | 134 | | | | 70 | | | | 204 |

Tabla 32.- Distribución de la plantilla por categorías/puestos profesionales y por sexo (2021)

De acuerdo a la tabla 32 podemos señalar que:

- La categoría/ puesto más representado es **limpiador/a** con un total de 180 personas, es decir, un 89% de la plantilla total. Por banda, observamos que el 72% son mujeres y 28% hombres.
- Siguiendo esta línea, la segunda categoría con más representatividad es la de **peón/a cristalero** con una representación de 18 personas, es decir, un 8% de la plantilla total, siendo un 17% de mujeres en esta categoría y un 83% hombres.
- En tercer lugar, encontramos puestos como **responsable de zona** con 3 personas en total en el área de limpieza ocupadas por hombres.
- Conviene destacar una posición de mujer en la categoría de **jefatura de área**.

Es bastante notable tras los datos analizados en el área de limpieza, como existe segregación horizontal en puestos feminizados tales como limpiador/a. También podemos observar la masculinización de algunas categorías como peón/a cristalero. En este sentido, se observa la realidad del sector de la limpieza siendo este realizado mayormente por mujeres, siendo preciso tenerlo en cuenta para tomar medidas en relación a una mayor equidad entre puestos que permita disminuir la segregación horizontal.

2.2.8 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

En este momento en SEROMAL se aplican las siguientes medidas de conciliación atendiendo a las que se encuentran establecidas por convenio.

❖ CONSTRUCCIÓN:

Se plantean medidas de conciliación relacionadas con:

-Teletrabajo en aquellos puestos de trabajo susceptibles de trabajo a distancia y bajo acuerdo.

- Por un lado, los **permisos retribuidos** entre los que se incluye:

- 15 días naturales de ausencia al puesto de trabajo en caso de matrimonio de la persona trabajadora o convivencia; 5 días por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre o hermano y de 2 a 4 días por enfermedad grave o fallecimiento de familiares o parientes en 2º grado de consanguinidad o afinidad; 1 día natural en caso de traslado de domicilio y 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, nietos o hermanos.
- Para aquellas personas que sea necesaria la renovación del carnet de conducir por motivo de actividad de la empresa se concederá el tiempo necesario para su renovación así como para la realización de otros exámenes oficiales, según establece el convenio.
- Para consultas o asistencia médica se conceden créditos de horas según la localidad pertinente (2,5 horas o 3,5 horas); 10 horas de visitas médicas por hijos/a o menores de edad y padres.
- Con motivo de la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto se dispondrá del tiempo necesario. En caso de embarazo, nacimiento y cuidado del menor, se concede permiso retribuidos a trabajadoras embarazadas a partir de la 37 semana, permiso de lactancia y suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Se concederá también permiso de lactancia hasta el cumplimiento de un año del hijo/a.

- Toda persona trabajadora dispondrá de 4 días laborales retribuidos y no recuperables para asuntos propios. Dos de los días de asuntos propios pueden disfrutarse de forma fraccionada por horas. También tendrán a su disposición las personas trabajadoras de 2 días adicionales de libre disposición de carácter recuperable dentro del año natural solicitado.

- Por otro lado, los **permisos no retribuidos** entre los que se incluye:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Derecho de acogimiento por parte de la persona trabajadora de hasta un máximo de 15 días laborables de permiso no retribuido al año.
- Se podrá solicitar reducción de jornada laboral por parte de las personas que así lo deseen.
- Se procurará el derecho a la desconexión digital (contemplado en el artículo 25), además del derecho a excedencias (contemplado en el artículo 27). En caso de excedencias por parte de la persona trabajadora se contempla la posibilidad de que:
 - Aquellas personas con contrato indefinido vinculadas al convenio y con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, pueden solicitar excedencia voluntaria especial con los derechos establecidos.
 - El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.
 - Se contemplan también los supuestos de excedencia forzosa con los derechos establecidos en el convenio de reserva de puesto de trabajo y cómputo de su antigüedad durante su vigencia.
 - Flexibilidad horaria en algunos puestos, que facilitan la organización familiar.

❖ JARDINERÍA

Se plantean medidas de conciliación relacionadas con:

- Permisos retribuidos entre los que se incluye:

- 15 días naturales por matrimonio día persona trabajadora, o convivencia; 5 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho y de 2 a 4 días por otros parientes; tiempo necesario para asistencia a exámenes; 2 días por traslado de domicilio habitual; para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; para realizar funciones sindicales o de representación del personal.
- También se cuenta con medidas de conciliación para aquellas personas trabajadoras que por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo. Quien, por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o persona con discapacidad física o psíquica tendrán derecho a una reducción de jornada.
- Por último, también están presentes medidas por matrimonio de familiares pudiendo acogerse a un día natural de descanso, y diez horas anuales para acompañamiento a visitas médicas de padres y menores de edad.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- El personal también podrá solicitar días por asuntos propios pudiendo solicitar hasta 6 días retribuidos al año.
- Todas las personas trabajadoras con contrato indefinido vinculados al presente Convenio, y, con al menos un año de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria en las condiciones y plazos establecidos en el artículo 36 del convenio
- Se contempla el derecho a la desconexión digital (artículo 49)

❖ LIMPIEZA

Se plantean medidas de conciliación relacionadas con permisos retribuidos entre los que se incluye:

- 15 días naturales por matrimonio; tres días naturales por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo; por enfermedad o accidente grave, intervención quirúrgica u hospitalización con variación de días en función de si se trata de cónyuge o hijos (3 días naturales) o en caso de hermanos, abuelos, nietos, cuñados (2 días naturales). Se contemplan también medidas por fallecimiento con acogimiento de días naturales según parentesco.
- Se contemplan dos días naturales por traslado de domicilio habitual; para atender asuntos de carácter público o personal; tiempo necesario para exámenes o carnet de conducir en horario de trabajo; así como exámenes oficiales y licencias médicas.
- Se contemplan medidas de conciliación en las que figura el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; así como 12 horas anuales para acompañar a hijos menores de edad o familiares en primer grado de afinidad. También un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, ampliable, y día natural por matrimonio de nietos (los días podrían variar según la legalidad vigente y por la Comunidad Autónoma de residencia, por lo que conviene consultar convenio colectivo de aplicación)

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio disponen de 5 días laborales retribuidos y no recuperables para asuntos propios. El número de días retribuidos al año para asuntos propios será proporcional al periodo de prestación de servicios en la empresa al año. Para los contratos de duración inferior, no se computarán, a estos efectos, periodos de permanencia en la empresa inferiores a los tres meses.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Se contemplan medidas relacionadas con el embarazo donde la trabajadora a partir del tercer mes de embarazo, previa prescripción facultativa, ocupará un puesto de menos esfuerzo hasta el momento de la baja por maternidad, reincorporándose, una vez transcurrido el periodo de maternidad establecido legalmente.

En situación de I.T. por embarazo, y, a partir del primer día de la baja, la empresa abonará a la trabajadora un complemento en metálico.

- A continuación, se muestra una tabla actualizada con la recogida de datos generales en cuanto a los tres convenios a modo resumen de los permisos retribuidos:

| PERMISOS DE CARÁCTER RETRIBUTIVO | CONVENIO CONSTRUCCIÓN | CONVENIO LIMPIEZA | CONVENIO JARDINERÍA |
|--|--|--|--|
| Maternidad / Paternidad | 16 semanas por progenitor/a (Art. 48.4 E.T) | 16 semanas por progenitor/a (Art. 48.4 E.T) | 16 semanas por progenitor/a (Art. 48.4 E.T) |
| Lactancia | Hasta que el niño/a cumpla 1 año. A disfrutar a partir de la conclusión del permiso de maternidad | Se establece lo recogido en la legislación vigente (Art. 37.4 E.T) | Se establece lo recogido en la legislación vigente (Art. 37.4 E.T) |
| Permiso retribuido a la mujer trabajadora a partir de la semana 37 de gestación | Tiempo indispensable hasta el nacimiento del hijo/a | No aplica | No aplica |
| Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto | Tiempo indispensable | Tiempo indispensable | No aplica |
| Cuidado de menores de 6 años o personas con discapacidad física o psíquica que no desempeñen actividad retributiva | No aplica | No aplica | Las personas trabajadoras que cumplan esta condición tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la correspondiente disminución proporcionada del salario. |
| Por enfermedad grave, o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre y hermanos, de ambos cónyuges | 5 días naturales si es en la localidad 7 días naturales si es necesario el desplazamiento fuera de la comunidad | 3 días naturales si es en la localidad (al menos 2 días serán laborables) 4 días LABORABLES si es necesario el desplazamiento fuera de la comunidad | 5 días naturales si es en la localidad (al menos 2 días serán laborables) 7 días naturales si es necesario el desplazamiento fuera de la comunidad (al menos 4 días serán laborables) |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | | |
|---|--|--|---|
| Por enfermedad grave, o fallecimiento de parientes en 2º grado de consanguinidad o afinidad | 2 días naturales si es en la localidad 4 días naturales si es necesario el desplazamiento fuera de la comunidad | 2 días naturales si es en la localidad 3 días naturales si es necesario el desplazamiento fuera de la comunidad | 2 días naturales si es en la localidad 4 días naturales si es necesario el desplazamiento fuera de la comunidad |
| Asistencia a consulta médica con hijos menores de edad o hijos discapacitados de cualquier edad y padres. Acompañamiento también a cónyuges en caso de requerirlo | 10 Hª/año para un hijo/a de las cuales sólo se podrán destinar 10 Hª anuales a visitas médicas con padres/ madres. 14 Hª/año para dos o más hijos/as menores de edad. | 12 Hª/año. Si la persona trabajadora sólo ha utilizado 8 horas o menos, la empresa abonará en la nómina de enero del año siguiente el importe correspondiente a 1 día de salario base. | 10 Hª/año para un hijo/a de las cuales sólo se podrán destinar 6 Hª anuales a visitas médicas con padres/ madres. 14 Hª/año para dos o más hijos/as menores de edad. |
| Días de Libre disposición con carácter recuperable | 2 días al año | 1 día al año | No aplica |
| Asuntos Propios | 4 días al año | 5 días al año | 6 días al año |
| Puentes | No aplica | 2 días al año | No aplica |
| Permisos No Retribuidos | 15 días laborables al año | Mínimo 15 días prorrogable a un mes | No aplica |
| Excedencias | Se establece lo recogido en la legislación vigente (Art. 46 E.T) | Se establece lo recogido en la legislación vigente (Art. 46 E.T) | Se establece lo recogido en la legislación vigente (Art. 46 E.T) |

Tabla 70.- Datos de los permisos retribuidos para cada convenio

Por último, en cuanto a excedencias, se recogen las siguientes situaciones de excedencia:

- Excedencia tanto voluntaria como forzosa para las personas trabajadoras según las condiciones establecidas en el artículo 26 del presente convenio del sector de la limpieza.

En cuanto a los tipos de causas de ausencia por parte de los trabajadores/as de SEROMAL durante el año 2021 se observan los siguientes:

| Tipo de permiso | Mujeres | % | Hombres | % | TOTAL |
|-------------------------|---------|-----|---------|------|-------|
| Incapacidad temporal | 132 | 38% | 212 | 62% | 344 |
| Accidente de trabajo | 13 | 21% | 50 | 79% | 63 |
| Paternidad | 0 | 0% | 2 | 100% | 2 |
| Reducción por lactancia | 0 | 0% | 3 | 100% | 3 |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|
| Reducción por cuidado de menores | 2 | 67% | 1 | 33% | 3 |
| Excedencia voluntaria | 2 | 67% | 1 | 33% | 3 |
| Permiso por enfermedad grave o fallecimiento | 59 | 35% | 110 | 65% | 169 |
| TOTAL | 208 | 35% | 379 | 65% | 587 |

Tabla 71.- Tipos de permisos desagregados por sexo (2021)

Acorde a la tabla 71 podemos observar que, se obtuvieron un total de 587 permisos de los cuales predominan:

- Aquellas causas que se produjeron por incapacidad temporal, siendo un total de 344, de los cuales 212 afectaron a hombres y 132 a mujeres.
- Aquellas causas que fueron producidos por enfermedad grave o fallecimiento responden a otra de los tipos más predominantes entre todos los permisos siendo un total de 169 personas las afectadas por los mismos.
- Aquellas otras que fueron causados por un accidente de trabajo, 13 de ellos pertenecientes a mujeres y 50 a hombres.
- Otro tipo de causas como excedencia voluntaria suponen una menor afectación entre la plantilla (3 personas).

Para conocer la opinión de la plantilla en materia de conciliación, se planteó la siguiente cuestión: **¿la empresa favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal?** Las respuestas han sido mayoritariamente:

- El 39,01% dice "Si y la empresa facilita acogerse a esas medidas cuando se solicitan".
- El 25,53% contestó: "No lo sé, no conozco las medidas de conciliación que promueve la empresa".
- El 24,8% indicó "Si, hay bastantes medidas que facilitan la conciliación".
- El 16,31% marcó como respuesta "Si, la empresa promueve que tanto mujeres como hombres hagan uso de los permisos y medidas de conciliación".
- El resto de las respuestas que representan una menor representatividad atienden a "Si, la empresa difunde entre el personal todas las medidas que favorecen la conciliación"; "No necesito acogerme a medidas de conciliación por el momento" y "No, la empresa no facilita acogerse a las medidas de conciliación previstas"

2.3.7 COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

En algunos documentos internos, como en la descripción de puestos de trabajo, o en el Procedimiento de calidad de la formación, se han observado algunas redacciones en las que no existe lenguaje inclusivo; lo que puede llevar a la formulación de sesgos inconscientes, y por ende, dificultar la acogida del principio de igualdad en la entidad. En este caso nos referimos a denominaciones tales como "Jefe de Área" o "Jefe de Unidad de limpieza". Sería procedente sustituir "Jefe" por "jefatura". También encontramos este lenguaje no inclusivo en comunicaciones como la información a la persona responsable del comité del área en que se producen las incorporaciones, donde encontramos términos como "Oficial de 2ª Jardinero" u "Especialista Jardinero", que sería conveniente sustituir por términos como "Jardinería". En esta línea, convendría la revisión de la denominación de puestos profesionales por categoría y grupos profesionales que tampoco contienen el lenguaje inclusivo, como directora de RRHH, técnico, ingeniero, encargado, limpiadora, etc.

Todas las situaciones identificadas hacen mención a las denominaciones de los puestos, que deberían ser adecuadas a un lenguaje más inclusivo y trasladadas así al conjunto de los documentos mencionados.

Respecto a su página web, se puede encontrar una falta de lenguaje inclusivo a la hora de mencionar a la composición del Consejo de Administración, donde encontramos, por ejemplo, que las personas que ocupan la Presidencia y Vicepresidencia, son mujeres pero ostentan según la web los cargos de "Presidente" y "Vicepresidente", como sucede en otros de los puestos del Consejo. Adjuntamos aquí cómo se dispone esta información:

Composición del Consejo de Administración

| | |
|----------------|--|
| Presidente | D ^a Cristina Martínez (PSOE) |
| Vicepresidente | D ^a Inmaculada Puyalta Franco (Ciudadanos) |
| Vicepresidente | D ^a María Espín Jiménez-Tajuelo (PSOE) |
| | D ^a Ana Sotos Montalvo (PSOE) |
| | D. David González Díaz (C's) |
| | D. Isaac Cristóbal Párraga Muñoz (Ciudadanos) |
| Vocal | D ^a M ^a Concepción Villalón Blesa (PP) |
| | D. Jaime Criado Rodríguez (PP) |
| | D. Félix Roberto Cazanove Sánchez (PP) |
| | D. Fernando José Montenegro Álvarez de Tejada (VOX) |
| | D. Vicente Escudero Ángel (PODEMOS) |
| Corresponsable | D ^a Carmen Gómez Chércoles |
| Interventora | D ^a Beatriz Rodríguez Puchta |
| Secretario | D. Celestino Ojarcos Martín |
| Vicesecretario | D ^a Gloria Rodríguez Sarcos |

Cabe añadir tras seguir observando en la página web, la falta de lenguaje inclusivo en el apartado de "Personal del ayuntamiento" y posteriormente la palabra "Directores generales" que no haría alusión a un lenguaje inclusivo, usando un denominativo masculino.

En la página web, el resto de referencias y lenguaje es correcto y no incluye ninguna palabra que pueda generar sesgos o comunicaciones sexistas, al igual que sus redes sociales. En Facebook tienen una cuenta con el nombre de usuario "Seromal Alcobendas" incluso se encuentran infografías e imágenes que muestran su apoyo a las mujeres en el Día internacional de la Violencia machista, el Día de la Mujer, así como campañas de sensibilización contra los abusos y la violencia sexista. En este sentido, podemos indicar que muestran una concienciación con el principio de igualdad y que incluso promueven campañas apoyando este movimiento. Además, en Youtube tienen una cuenta en la que llevan a cabo determinadas campañas a favor de la mujer a través de vídeos también en línea con las publicaciones que suben a Facebook.

Aunque no haya datos relativos a cuestiones o personas que hayan sufrido violencia de género dentro de la organización, SEROMAL está comprometido mediante la sensibilización y activismo mediante las campañas divulgativas. También consta que en caso de que existiesen situaciones o personas que sufriesen situaciones de violencia de género, se gestionarían en relación directa con la Policía Municipal de Alcobendas que además tiene un programa especializado para tales situaciones.

También, se ha quedado conocer la opinión de la plantilla en materia de comunicación y para ello se ha planteado la siguiente pregunta: **¿Utiliza la empresa en sus comunicaciones internas y comunicaciones externas (página web, RRSS, propuestas, correos clientes/candidatos...) y en la documentación un lenguaje no sexista?**, las respuestas han sido:

- El 87,22% de las personas que han contestado "Si, siempre se utiliza un lenguaje inclusivo".
- El 16,54% de las personas contestaron "No, normalmente tiende a utilizar el lenguaje en masculino".

2.3.8 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y PRL.

Desde 2010 SEROMAL, cuenta con Protocolo de Acoso psicológico (mobbing) y Acoso por Razón de sexo, en la actualidad se ha revisado en la comisión de negociación de Igualdad.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En este protocolo, SEROMAL S.A realiza una declaración de intenciones sobre el principio básico de toda persona trabajador/a y establece los procedimientos para actuar ante estas situaciones. Este Protocolo además ha sido aprobado por las 3 RLPT de la organización y por la comisión negociadora del Plan de igualdad.

Respecto a la salud laboral, a continuación, se muestran los datos de los informes de contingencias:

| | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|--------------------------------------|-----------|-----|-----------|-----|------------|
| CONTINGENCIAS PROFESIONALES | | | | | |
| Accidentes laborales/ no causa baja | 12 | 24% | 39 | 76% | 51 |
| Bajas por accidentes | 13 | 21% | 50 | 79% | 63 |
| Bajas por enfermedades profesionales | 0 | 0% | 0 | 0% | |
| TOTAL | 25 | | 89 | | 114 |
| CONTINGENCIA COMUNES | | | | | |
| Incapacidad temporal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Incapacidad permanente | 2 | 40% | 3 | 60% | 5 |
| TOTAL | 2 | | 3 | | 5 |

Tabla 72- Distribución de la plantilla por contingencias (2021)

En base a los datos obtenidos sobre contingencias profesionales y comunes podemos deducir que:

- Se produjeron 51 accidentes laborales que no causaron bajas, afectando en mayor proporción a hombres que mujeres (39 hombres frente a 12 mujeres)
- Se produjeron 63 bajas de las cuales todas ellas fueron producidas por accidentes, afectando una vez más a 50 hombres y 13 mujeres.
- En lo que respecta a la tabla proporcionada por contingencias comunes, se produjeron 5 bajas por incapacidades, en concreto, permanentes. Desagregado por género, 3 de ellas afectaron a hombres y 2 a mujeres.

Es importante tener en cuenta estos datos a la hora de valorar la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras de SEROMAL S.A, detectando posibles necesidades entre la plantilla de cara a mejorar su formación o conocimiento en materia de prevención de riesgos laborales.

Conviene añadir dentro de **la salud laboral** de los trabajadores de SEROMAL los permisos retribuidos obtenidos por lactancia y las reducciones de jornada realizadas en el último año:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

• PERMISOS RETRIBUIDOS LACTANCIA

A continuación, se muestran en la tabla el número de permisos obtenidos por área de trabajo en SEROMAL:

| | Sección | Área | Motivo | Horas |
|-----------|-----------|--------------|-----------|-------|
| Permiso 1 | Confort | Construcción | Lactancia | 186 |
| Permiso 2 | Confort | Construcción | Lactancia | 182 |
| Permiso 3 | Alumbrado | Construcción | Lactancia | 189 |

• REDUCCIONES DE JORNADA

Se hallan reducciones de jornada, 3 de ellas dentro del convenio de construcción procedentes del área de RRHH, Inventario y Mantenimiento de Edificios.

Dentro del convenio de limpieza se halla 1 reducción de jornada.

1.2.10. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Actualmente, SEROMAL, encontramos la siguiente distribución de representantes de las personas trabajadoras:

| Áreas de trabajo | Composición de la RLPT | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|--------------------|------------------------|---------|-----|---------|------|-------|
| CONSTRUCCIÓN | UGT | 0 | 0% | 3 | 100% | |
| | CCOO | 1 | 17% | 5 | 83% | |
| TOTAL CONSTRUCCIÓN | | 1 | 11% | 8 | 89% | 9 |
| JARDINERIA | UGT | 0 | 0% | 3 | 100% | |
| | CCOO | 0 | 0% | 1 | 100% | |
| | CSIF | 0 | 0% | 1 | 100% | |
| TOTAL JARDINERIA | | 0 | 0% | 5 | 100% | 5 |
| LIMPIEZA | UGT | 2 | 67% | 1 | 33% | |
| | CCOO | 0 | 0% | 1 | 100% | |
| | CGT | 1 | 20% | 4 | 80% | |
| TOTAL LIMPIEZA | | 3 | 33% | 6 | 67% | 9 |

Tabla 73.- Distribución de la plantilla por composición RLPT (2021)

1.3. SUGERENCIAS DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA COMPAÑÍA

El objetivo de este apartado es recoger algunas sugerencias generales aportadas por las personas de la plantilla que han contestado a la encuesta. De esta forma obtenemos algunas sugerencias, en materia de promoción y desarrollo profesional como ayudas y mejoras en los sistemas implantados en la organización actualmente en dichos ejes de actuación. También encontramos

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

algunas sugerencias, aunque no de forma generalizada, en materia de comunicación, y contratación y revisión de la valoración de los puestos de trabajo.

Por otro lado, se extraen sugerencias, en relación a la adaptación de ciertos puestos de trabajo, así como sus zonas de desarrollo del mismo (vestuarios, casetas) que en algunos casos no se encuentran adaptados a hombres y mujeres, debido que en determinadas casetas muy pequeñas no existen dos baños. Esto no ocurre en oficinas centrales ni en casetas más grandes

Además, se recoge la petición de una mayor equidad en puestos, ya que hay puestos mayormente representados por hombres, teniendo como consecuencia una infrarrepresentación de las mujeres en los mismos, así como una feminización de ciertos puestos de trabajo.

También es preciso destacar los comentarios positivos hacia la organización por la realización del Plan de Igualdad y la toma de conciencia sobre promover una igualdad de género y favorecer la igualdad de oportunidades.

Por último, se decidió preguntar a la plantilla **sobre la posibilidad de indicar alguna medida en la organización para favorecer la igualdad de oportunidades** (pudiendo señalar máximo 3). Tras las respuestas obtenidas se extraen los siguientes resultados de mayor a menor elección de respuestas a destacar:

1. Mejorar el conocimiento de las necesidades personales y laborales de la plantilla para el desempeño de su puesto (55,66%)
2. Facilitar mayor compatibilización de la vida familiar y laboral (37,74%)
3. Medidas que faciliten la contratación de más mujeres en la plantilla (29,25%)
4. Medidas que faciliten la promoción de las mujeres en la plantilla (19,81%)
5. Incorporar un lenguaje no sexista (2,83%)

En caso de escoger la opción de otro, se propuso justificarlo obteniendo como propuestas: "Más gente con discapacidad en puestos diversos"; "Cambio de mentalidad en puestos directivos"; "No hay oportunidades de promoción".

Por último, se preguntó a la plantilla si, **¿en algún momento habían sentido que dentro de la empresa se daban situaciones que vulneran el principio de igualdad entre hombres y mujeres?**

Aunque la mayoría de las respuestas indican la negación ante la pregunta planteada, siendo una minoría de hombres (5,43%) y mujeres (6,56%) las que sintieron que, si había sucedido, estas tenían la posibilidad de aportar en caso afirmativo cuales habían sido esas situaciones resaltando entre ellas: "Trato discriminatorio hacia mujeres"; "actos denigratorios hacia ciertas

trabajadoras". También conviene destacar "En caso de subir en categorías superiores, siempre se ha pensado en hombre"; "Se favorece la utilización de la maquinaria a los varones".

Es importante tener en cuenta las opiniones y sugerencias de la plantilla de cara a poder valorar sus intereses para saber extraer conclusiones en las áreas de mejora que posteriormente abarcaremos.

1.4. CONCLUSIONES

Al inicio de este estudio, señalábamos que el objetivo del diagnóstico es conocer la situación de la organización en relación con la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El diagnóstico nos proporciona información sobre los aspectos en los que es factible intervenir y que serán el punto de partida para la posterior elaboración del Plan de Igualdad.

Después del estudio cualitativo y cuantitativo, concluimos que SEROMAL S.A es, en general, una compañía preocupada por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y así lo demuestran con su compromiso para la elaboración del presente Plan de Igualdad. La existencia de una comisión de igualdad permanente, que viene trabajando en los últimos años, por divulgar la igualdad de oportunidades y la defensa y protección de las libertades de las mujeres en particular Se han identificado como puntos fuertes:

- ✓ Los procesos de selección y reclutamiento, basados en criterios objetivos garantizan la transparencia en los procesos. A igualdad de resultados, accede el género subrepresentado.
- ✓ El impulso de acciones encaminadas al desarrollo y formación profesional, que afecta por igual a hombres y mujeres en coherencia con su política de formación de la compañía. Y la presencia en los convenios de empresa de construcción y jardinería, de partidas económicas que las personas trabajadoras pueden solicitar para emplearlas en su desarrollo formativo.
- ✓ Buena cualificación técnica conforme a los perfiles exigidos a los puestos de trabajo de la empresa
- ✓ Un proceso de evaluación de desempeño y procesos de promoción objetivos que permite otorgar una mayor calidad a los procesos de promoción y desarrollo profesional según criterios objetivos y competenciales.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- ✓ El impulso de nuevas acciones formativas encaminadas al desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as de la plantilla.
- ✓ La gran consolidación de la plantilla que favorece la estabilidad laboral.
- ✓ Las acciones formativas se imparten dentro de la jornada laboral, en su mayoría, lo que facilita la conciliación de la vida laboral y personal.
- ✓ Existencia de puestos de mayor responsabilidad en la compañía (por ejemplo, directora Gerente) ocupados por mujeres.

Se han detectado como áreas de mejora:

- ✓ Seguir garantizando la transparencia y objetividad en los procesos de selección y promoción.
- ✓ Seguir impulsando medidas que puedan favorecer el equilibrio de género en los procesos de selección ligados a coberturas temporales.
- ✓ Contribuir al desarrollo profesional de la plantilla, a través de la formación. Potenciando la utilización de la formación recogida en los convenios de empresa. En cuanto al plan de formación de empresa, orientado a todos los puestos de la organización, contemplará un análisis de las necesidades formativas específicas de hombres y mujeres, pudiéndose adaptar las formaciones a estas necesidades, si existieran.
- ✓ Mejorar la política de comunicación, tanto interna como externa, reflejando un uso del lenguaje e imágenes inclusivas, así como revisar todos los procedimientos y protocolos existentes.
- ✓ Adecuar la denominación de las categorías profesionales, a un lenguaje más inclusivo, pues luego son utilizadas, en el resto de las herramientas (DPT, selección, promoción interna, Organigrama WEB, etc.), con esa denominación
- ✓ Explorar nuevas medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y corresponsabilidad y difundirlas para que sean conocidas por las personas trabajadoras.
- ✓ Realizar acciones de comunicación para poner en valor los beneficios y ventajas de la implantación de un plan de igualdad para la totalidad de las personas que trabajan en la Compañía y para la propia empresa.
- ✓ Identificación y revisión de los puestos de trabajo y los riesgos que conllevan para la salud tanto para hombres como para mujeres, considerando la perspectiva de género.
- ✓ Seguir potenciando la comunicación y sensibilización en materia de igualdad dentro de los soportes o canales de comunicación de la empresa.

- ✓ Generar un entorno de comunicación empresa-empleado/a para garantizar la transparencia y difusión de la información.
- ✓ Valorar las diferencias de conciliación y corresponsabilidad existentes en los tres convenios de la compañía para evitar discrepancias y desigualdades en cada área.
- ✓ Considerando los perfiles de la plantilla es necesario revisar y valorar la necesidad de implantar en su caso, medidas que favorezcan cuidado de ascendientes o descendientes.

Estas sugerencias deberán de ser tenidas en cuenta a la hora de definir los objetivos a alcanzar con la implantación del II Plan de Igualdad de SEROMAL S.A.

3 DISEÑO DEL PLAN

3.1. OBJETIVOS DEL PLAN

El principal objetivo que persigue Seromal S.A con la implantación de su II Plan de Igualdad de Género es garantizar permanentemente la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en su empresa, así como eliminar las posibles desigualdades y situaciones de discriminación que surjan en la entidad por razón de género; en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos a alcanzar y, en relación con los mismos, se ha definido un conjunto de medidas concretas a adoptar, así como un sistema de seguimiento y evaluación del desarrollo y consecución de los objetivos y medidas fijados en el Plan.

Los objetivos específicos del Plan de Igualdad de Seromal, acordados en la comisión negociadora, son los siguientes:

1. Promover en Seromal, el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
2. Concienciar y sensibilizar a la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa.
4. Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, para proteger a todos los empleados y empleadas en esta materia.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

5. Avanzar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

Estos objetivos se trabajarán en

La dirección de Seromal se compromete a establecer y desarrollar las políticas y medidas pertinentes, que se concretan en 10 ejes y 46 medidas, para alcanzar los objetivos anteriormente definidos, con la colaboración de la Comisión negociadora del plan de igualdad.

3.2. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS Y ACCIONES

1. EJE - ACCESO AL EMPLEO/ POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

| MEDIDA/ACCIÓN 1 | | |
|---|---|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Mantener una base de datos desagregada por sexos de los procesos de selección, diferenciando áreas de trabajo y categoría profesional (número de ofertas publicadas, número de solicitudes recibidas, número de personas consideradas y su resultado, número de personas contratadas finalmente), en los procedimientos externos. | |
| PRIORIDAD | MEDIA. | |
| OBJETIVO | Facilitar los procesos de selección y el equilibrio de la existencia de sexos en los centros de trabajo de la compañía y en las diferentes categorías profesionales. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH. | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | A partir de aprobación del Plan de Igualdad | Continuo |
| RECURSOS | Servidores internos de la compañía. | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Elaboración de la Base de Datos. | |
| | Actualización periódica de la Base de Datos. Informe anual entregado a la comisión de seguimiento | |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

| MEDIDA/ACCIÓN 2 | |
|---|---|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Continuar garantizando que en las fases de selección y contratación (criba curricular y entrevistas) se basen en criterios objetivos evitando sesgos inconscientes tradicionalmente considerados de un género u otro, con entrevistas estructuradas en las que se pregunte lo mismo en todas las fases de manera objetiva, así como en el caso de realización de pruebas por competencias (méritos y concurso público). |
| PRIORIDAD | ALTA |
| OBJETIVO | Seguir garantizando la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, con el objetivo de asegurar la calidad y objetividad en los procesos. |
| DESCRIPCIÓN | Para la realización de esta medida debemos generar: <ul style="list-style-type: none"> - Creación de pruebas objetivas - Formación de sesgos inconscientes para todo el personal de selección |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH. |
| DESTINATARIOS | Personas candidatas |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO |
| | FECHA DE FIN |
| | A partir de aprobación del Plan de Igualdad |
| RECURSOS | Departamento de RRHH y procedimiento de selección y contratación |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Enviar a la Comisión de Seguimiento el modelo de Pruebas objetivas Formación en sesgos inconscientes (nº de personas formadas/nº de personas del departamento) |

| MEDIDA/ACCIÓN 3 | |
|----------------------|---|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Seguir revisando la denominación de los puestos de trabajo con ambos géneros gramaticales fomentado un lenguaje no sexista. |
| PRIORIDAD | MEDIA |
| OBJETIVO | Seguir garantizando una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a través de la denominación y |



[Large handwritten signature in blue ink at the bottom center]

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | |
|---|---|--------------|
| | descripción de puestos desde un lenguaje neutro y eliminando cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género. | |
| DESCRIPCIÓN | Revisión de todos los puestos de trabajo y modificación de aquellos que no cumplan con un lenguaje neutro. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH. | |
| DESTINATARIOS | Todas las personas | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Septiembre 2023 | Continuo |
| RECURSOS | Departamento de RRHH y documentos de puestos de trabajo | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Nº de puestos de trabajo revisados | |
| | Nº de puestos de trabajo modificados | |

| MEDIDA/ACCIÓN 4 | | |
|---|--|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Redactar y revisar el lenguaje neutro de las convocatorias de contratación y de las publicaciones de puestos (internas y externas) y de las prácticas existentes para la selección e incluir en las ofertas el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas y los procesos. | |
| PRIORIDAD | MEDIA | |
| OBJETIVO | Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a través de la denominación y descripción de las vacantes a cubrir desde un lenguaje neutro y eliminando cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género. | |
| DESCRIPCIÓN | Redactar y revisar el lenguaje de todas las ofertas de empleo tanto internas como externas. Para ello la comisión de igualdad, trabajará con el comité de empresa en el seguimiento del convenio. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Comisión de igualdad + comité de empresa | |
| DESTINATARIOS | Todas las personas | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | A partir de aprobación del Plan de Igualdad | Continuo |
| RECURSOS | Comisión de igualdad + comité de empresa | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 100% de las ofertas publicadas respetan los criterios de igualdad | |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| MEDIDA/ACCIÓN S | | |
|---|--|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Apostando siempre por el mejor talento para Seromal, S.A. seguir, en los procesos de selección y siempre que las personas candidatas acrediten igualdad de méritos, pueda acceder la persona del sexo menos representado. | |
| PRIORIDAD | MEDIA | |
| OBJETIVO | Garantizar un equilibrio en las diversas categorías profesionales de la compañía, para que no exista subrepresentación masculina o femenina en los puestos. | |
| DESCRIPCIÓN | Con los datos anuales actualizados se procederá a analizar las personas de cada departamento y puesto y garantizar siempre que se pueda y a igualdad de condiciones la medida de acción positiva. Esto debe estar debidamente justificado con los criterios de valoración de candidaturas. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento RRHH | |
| DESTINATARIOS | Todas las personas candidatas | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Julio 2023 | Continuo |
| RECURSOS | Departamento RRHH y medios | |

(Handwritten signature)
(Handwritten signature)
(Handwritten signature)

(Handwritten signature)
(Handwritten signature)
(Handwritten signature)
(Handwritten signature)
(Handwritten signature)
(Handwritten signature)



2. EJE - PROMOCIÓN PROFESIONAL

| MEDIDA/ACCIÓN 6 | | |
|---|---|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Potenciar la cultura de evaluación del desempeño de la compañía redactando e implantando los procedimientos y sistemas al efecto para garantizar las mismas oportunidades conforme a la herramienta ya establecida en Seromal. | |
| PRIORIDAD | MEDIA | |
| OBJETIVO | Garantizar el desarrollo de las personas dentro de la compañía con una forma objetiva y medible, a través de la herramienta desarrollada en SEROMAL consiguiendo además una mayor motivación y rendimiento de los mismos, teniendo las mismas oportunidades. | |
| DESCRIPCIÓN | <p>Para poder desarrollar esta medida, se realizan las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar indicadores de desempeño - Elegir el método - Generar el instrumento de evaluación (ya desarrollado o usado en la compañía) - Aplicar - Interpretar los resultados - La Evaluación debe ser efectuada por el responsable directo, dando cumplimiento a lo establecido en el procedimiento. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH + mandos medios | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Implementada | Continuo |
| RECURSOS | Departamento de RRHH + Personal responsable de equipos | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Esta medida se evaluará a través de la creación de todas las actividades indicadas en la descripción. Una vez implantado el sistema de evaluación de desempeño, se hará un seguimiento del mismo, a través del nº de personas evaluadas, y los resultados de los mismos. | |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| MEDIDA/ACCIÓN 7 | | |
|---|---|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Seguir garantizando la medida de acción positiva para que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda al puesto vacante el/la candidata/a del sexo menos representado. | |
| PRIORIDAD | ALTA | |
| OBJETIVO | Garantizar un equilibrio en las diversas categorías profesionales de la compañía, para que no exista subrepresentación masculina o femenina en los puestos. | |
| DESCRIPCIÓN | Con los datos de diagnóstico analizar las personas de cada departamento y puesto y garantizar siempre que se pueda y a igualdad de condiciones la medida de acción positiva. Esto debe estar debidamente justificado con los criterios de valoración de candidaturas. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento RRHH | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Julio 2023 | Continuo |
| RECURSOS | Departamento RRHH | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Nº de candidaturas de hombres, Nº de candidaturas de mujeres, sexo persona elegida y nº de personas desagregada por sexo del departamento y categoría | |

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures in blue ink below the first table]

| MEDIDA/ACCIÓN 8 | |
|---|--|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Elaborar un informe con el número de promociones desagregado por género. |
| PRIORIDAD | MEDIA |
| OBJETIVO | Garantizar el acceso a los procesos de selección internos sin que sea un perjuicio para la conciliación familiar |
| DESCRIPCIÓN | Realizar análisis detallado, de las personas que optan a los procesos voluntarios de promoción interna, desagregado por Género. Fomentando activamente la participación en los mismos. |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento RRHH |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla |

[Handwritten signatures and the number 131 at the bottom of the page]



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
|---|--|--------------|
| | Julio 2023 | Continuo |
| RECURSOS | Departamento RRHH | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Nº de candidaturas de hombres, Nº de candidaturas de mujeres, sexo persona elegida y nº de personas desagregada por sexo del departamento, categoría | |

3. EJE – FORMACIÓN

| MEDIDA/ACCIÓN 9 | | |
|---|--|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Formación en liderazgo femenino | |
| PRIORIDAD | MEDIA | |
| OBJETIVO | Favorecer que las mujeres de la organización accedan a una formación específica en liderazgo femenino para fomentar la promoción de estas a puestos de responsabilidad donde actualmente están menos representadas | |
| DESCRIPCIÓN | Diseñar una acción formativa anual sobre liderazgo femenino, a esta formación tendrán acceso todas las mujeres de la organización. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento RRHH y medios | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla femenina | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Septiembre 2023 | Anualmente |
| RECURSOS | Departamento RRHH y medios + Persona experta en igualdad | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Nº de acciones formativas desarrolladas | |
| | Nº de mujeres formadas en esta formación/ nº de mujeres totales | |

| MEDIDA/ACCIÓN 10 | | |
|---|--|-----------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Formación a toda la plantilla en igualdad de oportunidades y no discriminación | |
| PRIORIDAD | MEDIA | |
| OBJETIVO | Favorecer la concienciación sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y conocimiento de las políticas de igualdad a todo el personal | |
| DESCRIPCIÓN | Se diseñará una acción formativa en igualdad de trato de oportunidades en formato online alojado en una plataforma de formación para sensibilizar a todo el personal | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH | |
| DESTINATARIOS | Todas las personas | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Septiembre 2023 | Septiembre 2024 |
| RECURSOS | Departamento de RRHH + proveedor experto | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Nº de acciones formativas desarrolladas | |
| | Tipología de formación (online) y jornada. Nº de personas formadas (desagregadas por sexo) / nº de personas de Seromal | |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| MEDIDA/ACCIÓN 11 | |
|---|--|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Formación en igualdad de trato y oportunidades a personal de nueva incorporación. |
| PRIORIDAD | MEDIA |
| OBJETIVO | Favorecer la concienciación sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y conocimiento de las políticas de igualdad al personal de nueva incorporación. |
| DESCRIPCIÓN | Se diseñará una acción formativa en igualdad de trato de oportunidades en formato online alojado en una plataforma de formación para que durante el proceso de onboarding, toda persona de nueva incorporación a la compañía tendrá que realizar esta formación en un plazo de 1 mes desde su incorporación. Esta formación también se contempla que se facilite o realice mediante el portal del empleado/a que haya establecido en la organización. |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH |
| DESTINATARIOS | Todas las personas de nueva incorporación |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO |
| | FECHA DE FIN |
| RECURSOS | Departamento de RRHH + proveedor experto |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Nº de acciones formativas desarrolladas. Tipología de formación (on line/presencial). Jornada laboral. Nº de personas formadas (desagregadas por género)/ nº de personas de nueva incorporación. |

| MEDIDA/ACCIÓN 12 | |
|----------------------|---|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Formación en políticas de igualdad para personal directivos, mandos intermedios y RLPT |
| PRIORIDAD | ALTA |
| OBJETIVO | Incluir en los programas formativos formación en políticas de igualdad para la Dirección. Dotar al equipo de Dirección de conocimiento y técnicas para que el personal sea activo en la inducción de la cultura de igualdad en la empresa |
| DESCRIPCIÓN | 1. Formación al personal directivo y de mandos intermedios para que disfruten la cultura de igualdad. 2. Incluir en el Plan de Formación contenidos de la Ley de igualdad entre mujeres y hombres y en concreto, sobre prevención de la discriminación |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | |
|---|---|----------------|
| | por razón de sexo, acoso laboral, nuevos derechos laborales en materia de conciliación, embarazo, maternidad, lactancia y salud laboral y la diversidad como fuente de ventaja competitiva. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento RRHH | |
| DESTINATARIOS | Personal directivo y mandos intermedios | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Enero 2024 | Diciembre 2024 |
| RECURSOS | Departamento RRHH + Persona experta en igualdad | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Nº de acciones formativas desarrolladas y contenido de la formación Nº de personas formadas (desagregadas por sexo)/ nº de personas por categoría | |

| MEDIDA/ACCIÓN 13 | | |
|---|---|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Revisión de todos los contenidos de las formaciones, en cuanto a lenguaje y material, desde una perspectiva de género. | |
| PRIORIDAD | MEDIA | |
| OBJETIVO | Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, en cuanto al lenguaje de las formaciones. | |
| DESCRIPCIÓN | Se revisarán todos los contenidos formativos ofertados hasta el momento, así como los materiales diseñados y se creará un proceso para la revisión de nuevos contenidos y materiales formativos a través de la comisión de igualdad que garantice un lenguaje con perspectiva de género en las formaciones. En caso de no cumplirse la comisión modificará los contenidos o materiales oportunos. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento RRHH | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Septiembre 2023 | Continuo |
| RECURSOS | Departamento RRHH + material formativo | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 100% de la documentación formativa con lenguaje neutro | |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| MEDIDA/ACCIÓN 14 | | |
|---|--|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Fomentar la formación transversal que potencie el desarrollo y cualificación de las personas trabajadoras de la organización., así como la difusión de los fondos de formación voluntaria, accesibles a los tres convenios de empresa. | |
| PRIDRIDAD | MEDIA | |
| OBJETIVO | Contar con una alternativa de formación voluntaria de interés para todas las personas de la organización. | |
| DESCRIPCIÓN | <ul style="list-style-type: none"> Anualmente en los planes de formación, se incluirán en el mismo las acciones formativas trasversales, de carácter voluntario, que a propuesta de la RLPT pudieran ser de interés para la plantilla. orientadas a establecer una Carrera Profesional que facilite desempeñar nuevas funciones dentro de la organización. Divulgación de los artículos de los convenios de empresa que articulan fondos de subvención, para iniciativas particulares de formación. Incorporar fondo de formación que subvencione iniciativas voluntarias, en el colectivo de limpieza, a articular en la próxima negociación de convenio. (el actual vence en 2023) En el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, se dará cuenta, del desarrollo de los planes anuales de formación. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento RRHH | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Junio 2023 | Continuo |
| RECURSOS | Departamento RRHH + material formativo | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Número de acciones formativas implantadas, número de personas participantes por sector de actividad | |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| MEDIDA/ACCIÓN 15 | | |
|---|--|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Dar difusión a los planes de formación y PIF articulados en FUNDAE y en el RD 395/2007 | |
| PRIORIDAD | ALTA | |
| OBJETIVO | Facilitar la formación de los trabajadores y trabajadoras para mejorar el desarrollo profesional y personal | |
| DESCRIPCIÓN | <p>Se informará a toda la plantilla, de la existencia de los cursos integrados en el plan de formación anual de la empresa, bajo la cobertura de la gestión de Fondos de Fundae y de los PIF (permiso individual de formación) garantizados por la empresa para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal.</p> <p>Se realizará la divulgación de estos planes, a través del portal del empleado (comunicado informativo, video explicativo etc)</p> | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento RRHH | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | 6 meses tras la aprobación del plan | Continuo |
| RECURSOS | Departamento RRHH + material formativo | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Número de acciones formativas facilitadas, número de personas participantes por sector de actividad y desagregadas por sexo. | |

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin of the table.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.



4. EJE - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

| MEDIDA/ACCIÓN 16 | | |
|---|---|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Adecuar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, en base a la Ley Orgánica de 10/2022, y su posterior difusión y comunicación . | |
| PRIORIDAD | ALTA | |
| OBJETIVO | Adecuar a la normativa vigente y su Comunicación en la compañía para detectar, corregir y sancionar, aquellos comportamientos o acciones que puedan suponer acoso o discriminación en materia de género. | |
| DESCRIPCIÓN | <p>Esta medida tendrá diferentes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un protocolo actualizado conforme a la Ley Orgánica de 10/2022. - El departamento de RRHH enviará dicho protocolo a través de los medios de comunicación internos a toda la plantilla y especialmente a los responsables de equipos para trasladárselos a sus equipos. En esta comunicación se hará hincapié en las vías para las denuncias y donde encontrar el modelo de denuncia. . - El protocolo estará alojado en el portal del empleado/a accesible para todo el personal de manera permanentemente | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH y Departamento de Prevención | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Julio 2023 | Octubre 2023 |
| RECURSOS | Departamento de RRHH y Departamento de Prevención | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Comunicación del protocolo y revisión de denuncias Elaborar un registro y tener guardados los "recibís" de recepción del protocolo . | |

| MEDIDA/ACCIÓN 17 | |
|----------------------|--|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Formación en acoso para las nuevas incorporaciones junto con la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo . |
| PRIORIDAD | ALTA |
| OBJETIVO | Favorecer la concienciación sobre la importancia de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa y conocimiento de las políticas antidiscriminatorias a todo el personal de nueva incorporación. |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | |
|---|--|--------------|
| DESCRIPCIÓN | <p>Se diseñará una acción formativa en acoso sexual y por razón de sexo en formato online alojado en una plataforma de formación para que durante el proceso de onboarding, toda persona de nueva incorporación a la compañía tenga que realizar esta formación en un plazo de 1 mes desde su incorporación.</p> <p>Esta formación también se contempla que se facilite o realice mediante el portal del empleado/a que haya establecido en la organización.</p> <p>Entregar una copia del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo con la documentación de onboarding.</p> | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH | |
| DESTINATARIOS | Todas las personas de nueva incorporación | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Septiembre 2023 | Continuo |
| RECURSOS | Departamento de RRHH + proveedor experto | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <p>Nº de acciones formativas desarrolladas y contenido de las mismas.</p> <p>Nº de personas formadas (desagregadas por sexo)/ nº de personas de nueva incorporación</p> | |

| MEDIDA/ACCIÓN 18 | | |
|---|--|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Dentro del plan de desarrollo de SEROMAL S.A incluir formación sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. | |
| PRIORIDAD | ALTA | |
| OBJETIVO | Sensibilizar a toda la plantilla sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y violencia de género con el objetivo de prevenir los casos y acercarse a las personas que puedan estar sufriendo dicha situación | |
| DESCRIPCIÓN | Creación de un módulo específico de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la formación anual de igualdad | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de desarrollo del talento | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Septiembre 2023 | Continuo |
| RECURSOS | Persona experta en igualdad | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <p>Nº de acciones formativas desarrolladas</p> <p>Nº de personas formadas (desagregadas por sexo)/ nº de personas de la organización</p> | |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| MEDIDA/ACCIÓN 19 | | |
|---|--|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Elaboración de un informe anual por parte de la persona responsable de igualdad que se presentará a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo | |
| PRIORIDAD | ALTA | |
| OBJETIVO | Garantizar el correcto funcionamiento del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo y conocer los casos tratados | |
| DESCRIPCIÓN | Anualmente la persona responsable de igualdad o en su defecto la persona instructora de las denuncias, registrará y elaborará un informe de los casos tratados, independientemente de su naturaleza o resolución. Este informe será enviado a la comisión de seguimiento para que esta pueda evaluar el correcto funcionamiento del protocolo y establecer medidas de seguimiento. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Responsable de igualdad | |
| DESTINATARIOS | Comisión de seguimiento | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Diciembre 2023 | Continuo |
| RECURSOS | Responsable de igualdad | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Informe de los expedientes tramitados y su resultado | |

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several initials below the table.

5. EJE – PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

| MEDIDA/ACCIÓN 20 | | |
|---|--|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Elaborar un díptico de víctimas de violencia de género. | |
| PRIORIDAD | MEDIA | |
| OBJETIVO | Garantizar y mejorar la situación de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección. | |
| DESCRIPCIÓN | Elaboración de un documento (díptico) para ayudar a las víctimas de violencia de género, así como establecer medidas para su protección. Para ello se definirá cómo activamos el protocolo (con el ayuntamiento), cómo garantizamos la confidencialidad y cómo articulamos las medidas. Este documento será comunicado a toda la plantilla a través del portal del empleado y se diseñará cartelería para el centro. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de prevención | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Enero 2024 | Marzo 2024 |
| RECURSOS | Persona experta en igualdad | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Creación y aprobación del documento de víctimas de violencia de género y comunicación a la plantilla | |

| MEDIDA/ACCIÓN 21 | |
|----------------------|---|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Establecer medidas de apoyo, orientación y acompañamiento a trabajadoras y trabajadores en el díptico de violencia de género. |
| PRIORIDAD | ALTA |
| OBJETIVO | Garantizar y mejorar la situación de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección. |
| DESCRIPCIÓN | Esta medida pretende establecer sistemas de apoyo, orientación y acompañamiento a personas víctimas de violencia de género, para ello, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones/medidas: <ul style="list-style-type: none"> Medida 1. Establecer los mecanismos para comunicar al ayuntamiento la situación |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | |
|---|---|--------------|
| | <p>Medida 2. Conocer los sistemas de apoyo psicológico y jurídico para las víctimas de violencia de género que tiene el ayuntamiento</p> <p>Medida 3. Los mandos medios deben conocer el programa Luna del Ayuntamiento</p> <p>Medida 4. Reordenación del tiempo de trabajo de las personas que lo soliciten, para ello se llevará a cabo: adaptación del horario, horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables</p> | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de prevención y RRHH | |
| DESTINATARIOS | Personas víctimas de violencia de género | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | 1er Trimestre 2024 | Continuo |
| RECURSOS | Persona experta en igualdad | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <p>Definición de los sistemas de apoyo en cada una de las medidas (diseño de los procedimientos para solicitar, tramitar e implantar las medidas)</p> <p>Nº de personas que han comunicado víctimas de violencia de género</p> <p>Nº de medidas implantadas y tipo de medidas</p> <p>Informes de seguimiento</p> | |

| MEDIDA/ACCIÓN 22 | |
|---|---|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Elaborar una guía de derechos laborales de las víctimas de violencia de género. |
| PRIORIDAD | ALTA |
| OBJETIVO | Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género. |
| DESCRIPCIÓN | <p>Se diseñará una guía que recoja todos los derechos reconocidos por la legislación a las mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>Se trabajará en la comisión de seguimiento el ampliar estos derechos para las personas trabajadoras de Seromal que estén reconocidas con esta situación, incluyendo las mejoras que pudieran existir en los convenios colectivos o bien otras medidas adicionales que puedan negociarse en el seno de la comisión de seguimiento.</p> <p>Entregar una copia de la guía con la documentación de onboarding y publicar en el portal del empleado</p> |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH + comisión de seguimiento del Plan de Igualdad |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | |
|---|---|--------------|
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla (actual y de nueva incorporación) | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | inmediato | Continuo |
| RECURSOS | Departamento de RRHH + proveedor experto + comisión de seguimiento del Plan de Igualdad | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Una copia de la guía | |
| | Comunicación realizada a la plantilla a través del portal del empleado Actas de las reuniones mantenidas en la comisión de seguimiento | |

| MEDIDA/ACCIÓN 23 | | |
|---|---|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Dentro del plan de desarrollo de SEROMAL S.A incluir formación en violencia de género | |
| PRIORIDAD | MEDIA | |
| OBJETIVO | Sensibilizar a toda la plantilla sobre violencia de género con el objetivo de acercarse a las personas que puedan estar sufriendo dicha situación | |
| DESCRIPCIÓN | Creación de un módulo específico de violencia de género en la formación anual de igualdad | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de desarrollo del talento | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Septiembre 2023 | Continuo |
| RECURSOS | Persona experta en igualdad | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Nº de acciones formativas desarrolladas | |
| | Nº de personas formadas (desagregadas por sexo)/ nº de personas de la organización | |

6. EJE. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

| MEDIDA/ACCIÓN 24 | | |
|---|---|--------------|
| NOMBRE/MEDIDA/ACCIÓN | Compartir anualmente con la Comisión del Seguimiento del Plan, información sobre la composición de la plantilla, en los distintos departamentos y niveles jerárquicos | |
| PRIORIDAD | MEDIA | |
| OBJETIVO | Analizar los niveles de infrarrepresentación en los distintos departamentos y niveles, para diseñar y determinar las medidas de acción positiva necesarias que permitan eliminar la segregación ocupacional de mujeres y de hombres tanto horizontal como verticalmente, cumpliendo así el objetivo de igualdad recogido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y en el artículo 17.4 del Estatuto de los trabajadores | |
| DESCRIPCIÓN | El Departamento RRHH, extraerá anualmente la información relativa a la composición de la plantilla en los distintos departamentos y niveles jerárquicos y enviará esta información a la comisión de seguimiento. La comisión de seguimiento evaluará esta composición y diseñará o establecerá nuevas medidas que eliminen la posible segregación horizontal y vertical | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento RRHH | |
| DESTINATARIOS | Comisión de seguimiento | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Diciembre 2023 | Anual |
| RECURSOS | Departamento RRHH + servidores internos | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Información de la composición (índice de concentración y brecha de género) | |

[Handwritten signatures and scribbles in blue and green ink, including a large signature at the bottom center and several smaller ones on the left side.]

7. EJE - CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

| MEDIDA/ACCIÓN 25 | | |
|---|--|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Incorporar la perspectiva de género en los protocolos de prevención de riesgos laborales y en los cursos de formación derivados de la aplicación del artículo 19 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. | |
| PRIORIDAD | MEDIA | |
| OBJETIVO | Analizar los protocolos de prevención de riesgos laborales y los cursos de formación para incorporar la perspectiva de género | |
| DESCRIPCIÓN | Esta medida conllevará: <ul style="list-style-type: none"> - Analizar los protocolos: El departamento de PRL analizará si los protocolos tienen integrado la perspectiva de género, es decir, como afectan los riesgos laborales a mujeres y a hombres. - En caso de no contener perspectiva de género, se diseñarán estos protocolos - Incorporar en la formación de prevención de riesgos la perspectiva de género, aludiendo a las diferencias entre mujeres y hombres | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de prevención | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Enero 2025 | Junio 2025 |
| RECURSOS | Departamento de prevención | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Informe de revisión de los protocolos Diseño de protocolos específicos con perspectiva de género Formación de prevención con perspectiva de género | |

| MEDIDA/ACCIÓN 26 | |
|----------------------|---|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Realizar un análisis anual de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad |
| PRIORIDAD | MEDIA |
| OBJETIVO | Conocer los accidentes de trabajo que afectan a mujeres y a hombres y estudiar si existen diferencias |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | |
|---|---|--------------|
| DESCRIPCIÓN | Cada dos años el departamento o responsable de prevención, realizará un análisis de los accidentes de trabajo producidos en la organización, así como sus causas, desagregados por sexo y edad. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de prevención | |
| DESTINATARIOS | Comisión de seguimiento | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Inmediato | Anual |
| RECURSOS | Departamento de prevención | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Informe de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad | |

| MEDIDA/ACCIÓN 27 | | |
|---|--|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Difundir protocolos, de protección de embarazo y lactancia (de no existir dichos protocolos se' elaborarán) a toda la plantilla y nuevas incorporaciones | |
| PRIORIDAD | ALTA | |
| OBJETIVO | Informar sobre los protocolos de protección de embarazo y con el objetivo de sensibilizar y no discriminar | |
| DESCRIPCIÓN | <p>Cuando una mujer notifique una situación de embarazo o lactancia, el responsable de PRL, deberá enviarle y comunicarle los protocolos de actuación para dicha situación.</p> <p>En el caso de que no existan estos protocolos primero se elaborarán con nuestro departamento de prevención o con la empresa encargada</p> | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de prevención | |
| DESTINATARIOS | Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Septiembre 2023 | Continuo |
| RECURSOS | Departamento de prevención | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <p>Creación de los protocolos en caso de no existencia</p> <p>Nº de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia anualmente</p> | |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| MEDIDA/ACCIÓN 28 | | |
|---|---|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Proponer e implantar iniciativas para el desarrollo del bienestar físico y mental de la plantilla y de su entorno fomentando hábitos saludables como pueden ser la práctica de actividades deportivas, alimentación sana, actividades de ocio, interrelación de personas con intereses comunes a través de comunicaciones en el portal del empleado/a | |
| PRIORIDAD | MEDIO | |
| OBJETIVO | Fomentar hábitos de vida saludable en las personas de la organización | |
| DESCRIPCIÓN | Se enviarán comunicaciones para fomentar el bienestar físico y mental de la plantilla, a través del portal del empleado/a | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de prevención | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Junio 2024 | Continuo |
| RECURSOS | Departamento de prevención + todos los recursos materiales, humanos y económicos de las actividades que se planteen | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Nº de actividades creadas Nº de mujeres y nº de hombres que participan en las actividades Índice de satisfacción de la plantilla | |

| MEDIDA/ACCIÓN 29 | |
|----------------------|---|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Definición de bases de empleo público estable que contemplen medidas positivas de valoración de la experiencia de trabajo en la organización. |
| PRIORIDAD | MEDIA |
| OBJETIVO | Medidas positivas de facilitación de reciclaje profesional a personas que pasen a situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual. (IPT) |
| DESCRIPCIÓN | Esta medida conllevará: <ul style="list-style-type: none"> - Definir en los procesos selectivos públicos de carácter estable, bases de acceso a los mismos en las que se pondere la experiencia en Seromal, de manera preferente, bajo el acuerdo con la RLPT. Cumpliendo siempre con lo requerido en los procesos públicos de empleo. |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | |
|---|---|--------------|
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | RRHH, Comités de empresa. | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Enero 2024 | Continuo |
| RECURSOS | Departamento de RRHH y PRLL | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Número de casos valorados en situación de IPT (desagregadas por sexo) | |
| | Número de personas beneficiarias de la medida (desagregadas por sexo) | |

| MEDIDA/ACCIÓN 30 | | |
|---|---|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Revisar los estereotipos de género en uniformes y vestuarios | |
| PRIORIDAD | ALTA | |
| OBJETIVO | Garantizar la no existencia de estereotipos de género tanto en uniformes como en vestuarios, así como disponer de espacios para todos los géneros | |
| DESCRIPCIÓN | <p>Esta medida se llevará a cabo mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad de elección de uniforme independientemente del género - Revisión de las imágenes de los vestuarios masculinos para evitar imágenes estereotipadas - Comunicar nuevamente en el área de jardinería, la reorganización de las mujeres en lugares con infraestructuras adecuadas (vestuarios de mujeres). | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH + mandos medios | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Tras la aprobación del Plan de Igualdad | Continuo |
| RECURSOS | Departamento de RRHH + mandos medios | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <p>Comunicación de la posibilidad de elección de uniforme sin estereotipos de género y basándose únicamente en la fisonomía de la persona.</p> <p>Cambios de mujeres de jardinería a lugares con infraestructuras adecuadas</p> | |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| MEDIDA/ACCIÓN 31 | | |
|---|---|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Elaborar, difundir y comunicar el protocolo de desconexión digital | |
| PRIORIDAD | BAJA | |
| OBJETIVO | Comunicación del protocolo de desconexión digital de la compañía para detectar, corregir y sancionar, aquellos comportamientos que incumplan con la normativa vigente | |
| DESCRIPCIÓN | <p>Esta medida tendrá diferentes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El departamento de RRHH junto con la comisión de seguimiento elaborará el protocolo de desconexión digital - El departamento de RRHH enviará dicho protocolo a través de los medios de comunicación internos a toda la plantilla y especialmente a los responsables de equipos para trasladárselos a sus equipos. - El protocolo estará alojado en el portal del empleado/a accesible para todo el personal de manera permanentemente | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH y Comisión de Seguimiento | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Julio 2023 | -Anualmente |
| RECURSOS | Departamento de RRHH y Comisión de Seguimiento | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Elaboración y difusión del protocolo Documentación onboarding de la empresa. | |

| MEDIDA/ACCIÓN 31- bis | |
|-----------------------|---|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Medidas de adecuación de horario en virtud del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. |
| PRIORIDAD | ALTA |
| OBJETIVO | Estudiar fórmulas para la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | |
|---|---|--------------|
| DESCRIPCIÓN | Se estudiará la posible aplicación individual de fórmulas de flexibilidad horaria y modalidad de jornada, acordes a la necesidad recibida, previo estudio y análisis, en los términos establecidas en el ET artículo 34.8. Se creará en el portal del empleado un modelo por parte de la empresa para solicitar este permiso, acompañado de los justificantes que sean requeridos. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Junio 2023 | Continuo |
| RECURSOS | Departamento de RRHH | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Creación de modelo de solicitud. Informe anual con el número de solicitudes recibidas, desagregado por sexo y con la resolución de cada caso. Tendrá que justificarse los casos en los que se deniegue. | |

| MEDIDA/ACCIÓN 32 | |
|----------------------|---|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Crear una comisión participativa con representación de los tres sectores de actividad sobre aspectos generales de interés compartido en materia de PRL |
| PRIORIDAD | MEDIA |
| OBJETIVO | Crear una comisión participativa común, en materias generales de Seguridad y Salud Laboral con representación de los tres convenios de actividad |
| DESCRIPCIÓN | <p>Esta medida conllevará:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crear una comisión paritaria integrada por 1 delegado de prevención que represente a cada comité de empresa, que, con carácter anual, pueda debatir sobre asuntos generales en materia de PRL. - Las propuestas acordadas, tendrán que ser validadas por los correspondientes comités de seguridad y salud. - Esta comisión de trabajo, en ningún caso suplirá las funciones y responsabilidades, establecidas para los comités de seguridad y salud laboral existentes. |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | |
|---|---|--------------|
| | <p>- Esta comisión, así mismo no llevará aparejada ningún cambio en relación a los créditos sindicales de sus miembros.</p> <p>-Este órgano, que podrá acordar sus normas de funcionamiento, y se reunirá una vez al año.</p> | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | RRHH, Departamento de prevención y Comités de Seguridad y Salud Laboral existentes. | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla /RLPT existente en la empresa. | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Enero 2024 | |
| RECURSOS | DRRHH | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <p>Constitución de la comisión</p> <p>Número de reuniones efectuadas.</p> | |

(Handwritten mark)

(Handwritten signature)



8. EJE – SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

| MEDIDA/ACCIÓN 33 | | |
|---|---|----------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Elaboración de un manual para la utilización de un lenguaje no sexista. | |
| PRIORIDAD | Media | |
| OBJETIVO | Garantizar el uso correcto del lenguaje inclusivo tanto oral como escrito, incluyendo recomendaciones para el tratamiento de la comunicación con perspectiva de género. | |
| DESCRIPCIÓN | El departamento de comunicación junto con la comisión de seguimiento, elaborarán un manual para la utilización de un lenguaje no sexista. Este manual será enviado a toda la plantilla para su uso, con esto garantizaremos que todas las personas sepan como escribir con perspectiva de género. Este manual estará apoyado en el manual del Ministerio de Igualdad. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de comunicación + comisión de seguimiento | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Septiembre 2024 | Noviembre 2024 |
| RECURSOS | Departamento de comunicación + comisión de seguimiento | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Manual creado y comunicado a la plantilla | |

| MEDIDA/ACCIÓN 34 | |
|---|--|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Seguir potenciando la comunicación interna dentro de la empresa en cuanto a materia de igualdad. |
| PRIORIDAD | MEDIA |
| OBJETIVO | Evitar estereotipos de género en todos los ámbitos que puedan afectar a la compañía y que faciliten la reproducción de desigualdades de género en la organización tanto a nivel interno como externo. |
| DESCRIPCIÓN | El departamento de comunicación irá progresivamente revisando y modificando toda aquella documentación que no cumpla con un lenguaje no sexista. También se revisará especialmente la página web y las comunicaciones en RRSS. |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de comunicación |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | |
|---|--|--------------|
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Septiembre 2023 | Continuo |
| RECURSOS | Departamento de comunicación | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Calendario de revisión | |
| | Nº de documentos revisados y modificados | |

| MEDIDA/ACCIÓN 35 | | |
|---|--|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Evitar imágenes estereotipadas en los carteles expuestos para publicitar los servicios de la empresa. | |
| PRIORIDAD | MEDIA | |
| OBJETIVO | Garantizar el uso correcto de la imagen externa de la empresa incluyendo tanto su publicidad como sus relaciones con clientes proveedores y público en general. Corregir estereotipos de género. | |
| DESCRIPCIÓN | Para llevar a cabo esta medida se tendrá en cuenta el uso de las imágenes en las comunicaciones nuevas de la compañía, así como, la revisión de todas las imágenes en las comunicaciones existentes. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de comunicación | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Tras la aprobación del Plan de Igualdad | Continuo |
| RECURSOS | Departamento de comunicación | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 100% de las imágenes de la empresa no tienen estereotipos de género | |

| MEDIDA/ACCIÓN 36 | |
|----------------------|---|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Difundir el plan de igualdad en todos los medios fehacientemente de los que dispone la empresa. |
| PRIORIDAD | ALTA |
| OBJETIVO | Comunicar a toda la plantilla y a nuestros grupos de interés la aprobación del plan de igualdad y nuestro compromiso con el principio de igualdad |
| DESCRIPCIÓN | Comunicación a la plantilla. El plan de igualdad se difundirá a toda la plantilla mediante una comunicación interna a través del portal del empleado/a. |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | |
|---|--|----------------|
| | También es posible hacer cartelería con códigos QR donde el trabajador/a escanee el código y se descargue directamente el plan. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de comunicación | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Tras la aprobación del Plan de Igualdad | Diciembre 2023 |
| RECURSOS | Departamento de comunicación | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Nº de comunicaciones realizadas Plan de igualdad alojado en portal del empleado/a Cartelería con información sobre el Plan | |

| MEDIDA/ACCIÓN 37 | | |
|---|---|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Comunicar a nuestros grupos de interés la aprobación del plan de igualdad y nuestro compromiso con el principio de igualdad (clientes, proveedores, empresas subcontratadas, autónomos y demás colaboradores, servicio de prevención), a través de la comunicación que sea realiza en la política de calidad de la empresa. | |
| PRIORIDAD | MEDIA | |
| OBJETIVO | Comunicar a nuestros grupos de interés de nuestro compromiso de igualdad con la aprobación del plan de igualdad a través de la política de calidad incorporada en la empresa. | |
| DESCRIPCIÓN | Comunicación a grupos de interés (proveedores, clientes, etc.), a través de la política de calidad y medio ambiente de empresa. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de comunicación | |
| DESTINATARIOS | Grupos de interés de Seromal | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Septiembre 2023 | continuo |
| RECURSOS | Departamento de comunicación | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Nº de comunicaciones realizadas Integración en el informe de calidad de la política de la empresa Plan de igualdad alojado en página web | |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| MEDIDA/ACCIÓN 38 | | |
|---|--|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Incluir en el buzón de sugerencias de la compañía, el planteamiento de propuestas en materia de igualdad. | |
| PRIORIDAD | MEDIA | |
| OBJETIVO | Conocer la opinión de la plantilla en materia de igualdad | |
| DESCRIPCIÓN | <p>Esta medida se compone de diferentes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se le comunicará a toda la plantilla el objetivo del buzón y el proceso de recogida de información Apertura de las sugerencias cada 3 meses. Las sugerencias recogidas se analizarán cada 3 meses en el seno de la comisión de seguimiento. Esta comisión dará respuesta a las sugerencias con el establecimiento de nuevas medidas o potenciando las ya existentes. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Comisión de seguimiento | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Septiembre 2023 | Continuo |
| RECURSOS | Comisión de seguimiento | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <p>Difusión de la existencia de este buzón y el objetivo (nº de comunicaciones realizadas)</p> <p>Nº de sugerencias planteadas</p> <p>Nº de nuevas medidas en base a sugerencias de la plantilla</p> | |

| MEDIDA/ACCIÓN 39 | |
|----------------------|--|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Seguir realizando campañas de sensibilización en materia de igualdad |
| PRIORIDAD | MEDIA |
| OBJETIVO | Tratar de concienciar a las personas trabajadoras de la importancia de la igualdad de género y oportunidades y otros temas que guarden relación. |
| DESCRIPCIÓN | Se diseñará desde cartelería, material audiovisual, folletos, hasta imágenes, o infografías en la página web en materia de igualdad (1 o 2 al año). En esta documentación se trabajará la importancia del compromiso con la igualdad de género compartida para evitar seguir transmitiendo los roles y estereotipos de género y mejorar la situación de las mujeres. |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | |
|---|---|--------------|
| | Se podrá elegir la metodología de la campaña de sensibilización a realizar según se estime conveniente por la empresa. Es recomendable que las campañas de sensibilización vayan ligadas a días como el 22F, 8M, 25 NOV entre otros. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Tras la aprobación del Plan de Igualdad | Anual |
| RECURSOS | Departamento de RRHH + persona experta en igualdad | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Nº de campañas realizadas anualmente Nº de comunicaciones enviadas Temas trabajados Satisfacción de la plantilla por estas campañas | |

9. EJE - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

| MEDIDA/ACCIÓN 40 | |
|---|---|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no vean mermado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución |
| PRIORIDAD | ALTA |
| OBJETIVO | Favorecer que cualquier persona de la plantilla de SEROMAL, independientemente de su situación contractual tengan las mismas posibilidades de promoción. |
| DESCRIPCIÓN | Para el desarrollo de esta medida se llevará a cabo: <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación de las vacantes de promoción a todas las personas trabajadoras - Eliminación de cualquier tipo de requisito que genere discriminación - Eliminación de los sesgos inconscientes - Comunicar nuestro compromiso con esta medida a toda la plantilla para evitar que las personas que se acojan a medidas de conciliación se postulen a la vacante |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento RRHH |

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | |
|---|--|--------------|
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Tras la aprobación inmediata del Plan de Igualdad | Continuo |
| RECURSOS | De departamento RRHH y medios | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | <p>Nº de personas con medidas de conciliación (desagregadas por sexo y por tipo de medida excedencias o reducciones de jornada), nº de personas (desagregadas por sexo) que han tenido promoción (acceso a categorías profesionales)</p> <p>Nº de comunicaciones enviadas a toda la plantilla</p> <p>100% de las vacantes no cuentan con requisitos discriminatorios</p> | |

| MEDIDA/ACCIÓN 41 | | |
|---|---|----------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Garantizar una comunicación eficaz a toda la plantilla de las medidas de conciliación adoptadas para facilitar el acceso de esta a las mismas mediante el portal del empleado/a de SEROMAL. | |
| PRIORIDAD | ALTA | |
| OBJETIVO | Garantizar que todos los responsables de equipos comuniquen y faciliten el acceso a las medidas de conciliación | |
| DESCRIPCIÓN | <p>Esta medida se llevará a cabo mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación a los responsables de equipos de las medidas de conciliación - Transmitir la importancia a los responsables de equipos de hacer llegar esta información y las medidas a las que se pueden acoger | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH + responsables de equipos | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Tras la aprobación del Plan de Igualdad | Diciembre 2024 |
| RECURSOS | Departamento de RRHH + responsables de equipos | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Comunicaciones a los responsables de equipos | |

MEDIDA/ACCIÓN 42



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | |
|---|--|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Facilitar el Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar garantizando el reingreso al puesto de trabajo. | |
| PRIORIDAD | ALTA | |
| OBJETIVO | Garantizar que todas las personas que opten por una excedencia de cuidados a familiares hasta segundo grado de consanguinidad, afinidad o unión de hecho, puedan incorporarse a su puesto de trabajo. | |
| DESCRIPCIÓN | <p>Esta medida se llevará a cabo mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> Las excedencias que se sustenten en cuidado de menores, garantizarán el reingreso al trabajo hasta la mayoría de edad del menor. Las excedencias por cuidado de mayores o personas dependientes, no menores, se otorgarán por el tiempo que permanezcan el hecho causante, y se garantizará el reingreso al mismo puesto de trabajo durante cinco años, a partir de esa fecha se le garantizará el reingreso en puestos del mismo grupo profesional. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH + responsables de equipos | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Enero 2024 | Permanente |
| RECURSOS | Departamento de RRHH + responsables de equipos | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Personas beneficiarias de la medida | |

| MEDIDA/ACCIÓN 43 | | |
|----------------------|--|--|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Permiso retribuido para el cuidado del lactante | |
| PRIORIDAD | ALTA | |
| OBJETIVO | Incrementar el derecho a la corresponsabilidad entre la plantilla. Trabajando un tratamiento unificado para los tres convenios de empresa | |
| DESCRIPCIÓN | <p>Esta medida se llevará a cabo mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> -En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses, en los casos de acogerse al permiso de lactancia de forma no acumulada. -La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. - Se realizará la comunicación a toda la plantilla | |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | |
|---|---|--------------|
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH/Representantes de SEROMAL y la Comisión de Igualdad y/ o Comisión de Seguimiento de Igualdad. | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Inmediato | Continuo |
| RECURSOS | Departamento de RRHH | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Nuevo documento de permisos retribuidos. Elaborar un registro con el número de solicitudes y número de concesiones de forma global y por sectores. | |

| MEDIDA/ACCIÓN 44 | | |
|---|---|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Permisos retribuidos, vinculados a la conciliación y la corresponsabilidad | |
| PRIORIDAD | ALTA | |
| OBJETIVO | Potenciar acuerdos de negociación de convenio que potencien la igualdad y corresponsabilidad. Trabajando un tratamiento unificado para los tres convenios de empresa | |
| DESCRIPCIÓN | <p>Esta medida se llevará a cabo mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudio previo y análisis de las causas que originan los permisos retribuidos diferentes. - Igualar la condición más beneficiosa entre sectores respecto a las causas existentes, en materia de Permisos de maternidad. - Establecer las mismas causas que originan derecho a disponer de permisos retribuidos en todos los sectores de actividad. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH/Representantes de SEROMAL y la Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento de Igualdad. | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | 2023 | 31-12-2023 |
| RECURSOS | Departamento de RRHH | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Nuevo documento de permisos retribuidos. | |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | |
|--|--|
| | Elaborar un registro con el número de solicitudes y número de concesiones de forma global y por sectores. (fase final) |
|--|--|

MEDIDA/ACCIÓN 45

| | | |
|---|---|----------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Elaborar y difundir entre toda la plantilla, un documento informativo que contemple todos los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar recogidos en el convenio colectivo de aplicación, así como las medidas internas reconocidas por SEROMAL para toda su plantilla, tanto las previas como las que se derivan de este Plan de Igualdad y aquellas que surjan como nuevas propuestas | |
| PRIORIDAD | ALTA | |
| OBJETIVO | Informar a la plantilla de las medidas de conciliación aprobadas en el Plan de Igualdad para que puedan hacer uso de éstas. | |
| DESCRIPCIÓN | <p>Esta medida se llevará a cabo mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un documento donde se recojan todas las medidas de conciliación y el proceso para solicitarlas - Comunicación de este documento a través de los canales internos y además será alojado en el servidor de SEROMAL - Revisión y modificación del documento con la incorporación de nuevas medidas durante los años de vigencia del Plan de Igualdad | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento RRHH + comisión de seguimiento | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Tras la aprobación del Plan de Igualdad | Diciembre 2023 |
| RECURSOS | Departamento RRHH + comisión de seguimiento | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Documento con las medidas Comunicaciones del documento (vías) | |

MEDIDA/ACCIÓN 46

| | | |
|----------------------|---|--|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Realizar campañas en materia de corresponsabilidad. | |
| PRIORIDAD | MEDIA | |
| OBJETIVO | Tratar de concienciar a las personas trabajadoras de la importancia de la corresponsabilidad tanto en el entorno laboral como familiar. | |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | |
|---|---|--------------|
| DESCRIPCIÓN | Se diseñarán cartelera en materia de corresponsabilidad (1 o 2 al año), en esta documentación se trabajará la importancia de la responsabilidad compartida para evitar seguir transmitiendo los roles y estereotipos de género y mejorar la situación de las mujeres. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH | |
| DESTINATARIOS | Toda la plantilla | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Tras la aprobación del Plan de Igualdad | Anual |
| RECURSOS | Departamento de RRHH + persona experta en igualdad | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Nº de campañas realizadas anualmente/ Nº de comunicaciones enviadas Temas trabajados. /Satisfacción de la plantilla por estas campañas | |

10. EJE - RETRIBUCIÓN Y BRECHA SALARIAL

| MEDIDA/ACCIÓN 47 | | |
|---|---|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | Seguir garantizando la igualdad retributiva de las personas trabajadoras con independencia del sexo. | |
| PRIORIDAD | ALTA | |
| OBJETIVO | Seguir garantizando la igualdad retributiva en SEROMAL | |
| DESCRIPCIÓN | Información a la Comisión de seguimiento sobre el registro retributivo anual de la Empresa, que se elaborará en los términos establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva con el fin de identificar, de haberlas, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres que son estructurales y las que no lo son. | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH | |
| DESTINATARIOS | Comisión de seguimiento | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | Diciembre 2023 | Anual |
| RECURSOS | Departamento de RRHH | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Entrega del registro retributivo Seguimiento de las diferencias retributivas | |

MEDIDA/ACCIÓN 48

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | |
|---|---|--------------|
| NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN | AUDITORÍA SALARIAL (acorde al RD 902/2020) | |
| PRIORIDAD | BAJA | |
| OBJETIVO | Realizar una auditoría salarial cumpliendo la normativa legal establecida en el R.D. 902/2020 | |
| DESCRIPCIÓN | Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos de trabajo. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de cada retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando los criterios para su percepción (cumpliendo siempre con la legalidad establecida en el RD 902/2020) | |
| PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN | Departamento de RRHH | |
| DESTINATARIOS | Comisión de Seguimiento | |
| CALENDARIO | FECHA DE INICIO | FECHA DE FIN |
| | 1 de julio 2024 | |
| RECURSOS | Departamento de RRHH y Comisión de Seguimiento | |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | Excel con el registro retributivo y cálculo de la brecha Informe de la auditoría salarial con la evolución de la brecha respecto al 2022. | |

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several initials scattered below the table.]

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| | | MES | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|
| | | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AUG | SEPT | OCT | NOV | DIC |
| 14 | | Fomentar la formación transversal que potencie el desarrollo y cualificación de las personas trabajadoras de la organización, así como la difusión de los fondos de formación voluntaria, accesibles a los tres convenios de empresa. Dar difusión a los planes PIF articulados en FUNDAE y en RD 395/2007 | | | | | | | | | | | |
| 15 | | Adequar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, en base a la Ley Orgánica de 10/2022, y su posterior difusión y comunicación. | | | | | | | | | | | |
| 16 | | Formación en acoso para las nuevas incorporaciones junto con la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. | | | | | | | | | | | |
| 17 | Acoso sexual y por razón de sexo | Dentro del plan de desarrollo de SEROMAL S.A incluir formación sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. | | | | | | | | | | | |
| 18 | | Elaboración de un informe anual por parte de la persona responsable de Igualdad que se presentará a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo | | | | | | | | | | | |
| 19 | | Elaborar un díptico de víctimas de violencia de género. | | | | | | | | | | | |
| 20 | | Establecer medidas de apoyo, orientación y acompañamiento a trabajadoras y trabajadores en el díptico de violencia de género. | | | | | | | | | | | |
| 21 | Protección a las víctimas de violencia de género | | | | | | | | | | | | |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRRES

Handwritten signatures and initials are present at the top and right side of the page, including a large signature at the top left and several smaller ones along the right margin.

| NO | ACTIVO | ACCION | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------|--------------------------------|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 28 | | Proponer e implantar iniciativas para el desarrollo del bienestar físico y mental de la plantilla y de su entorno fomentando hábitos saludables como pueden ser la práctica de actividades deportivas, alimentación sana, actividades de ocio, interrelación de personas con intereses comunes a través de comunicaciones en el portal del empleado/a | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29 | | Definición de bases de empleo público estable que contemplen medidas positivas de valoración de la experiencia de trabajo en la organización. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30 | | Revisar los estereotipos de género en uniformes y vestuarios. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31 | | Elaborar, difundir y comunicar el protocolo de desconexión digital | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31 bis | | Medidas de adecuación de horario en virtud del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 32 | | Crear una comisión participativa con representación de los tres sectores de actividad sobre aspectos generales de interés compartido en materia de PRL | | | | | | | | | | | | | | | |
| 33 | | Elaboración de un manual para la utilización de un lenguaje no sexista. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 34 | | Seguir potenciando la comunicación interna dentro de la empresa en cuanto a materia de igualdad. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 35 | Sensibilización y comunicación | Evitar imágenes estereotipadas en los carteles expuestos para publicar los servicios de la empresa. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 36 | | Difundir el plan de igualdad en todos los medios fehacientemente de los que dispone la empresa. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 37 | | Comunicar a nuestros grupos de interés la aprobación del plan de igualdad y nuestro compromiso con el principio de igualdad (clientes, proveedores, empresas subcontratadas, autónomos y demás colaboradores, servicio de prevención) a través de la comunicación que sea realiza en la política de calidad de la empresa. | | | | | | | | | | | | | | | |



[Handwritten signatures]

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRRES

[Handwritten signatures]

| Me | AMBITO | ACCION | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|----|--|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 38 | | Incluir en el buzón de sugerencias de la compañía, el planteamiento de propuestas en materia de igualdad. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 39 | | Seguir realizando campañas de sensibilización en materia de igualdad | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 40 | | Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no vean mermado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 41 | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar | Garantizar una comunicación eficaz a toda la plantilla de las medidas de conciliación adoptadas para facilitar el acceso de esta a las mismas mediante el portal del empleado/a de SEROMAL. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 42 | | Facilitar el Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar garantizando el reingreso al puesto de trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | | | |



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

| INDICADOR | OBJETIVO | REGION | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------|--|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 43 | Permisos retribuidos al cuidado del lactante | | | | | | | | | | | |
| 44 | Permisos retribuidos, vinculados a la conciliación y la corresponsabilidad Elaborar y difundir entre toda la plantilla, un documento informativo que contemple todos los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar recogidos en el convenio colectivo de aplicación, así como las medidas internas reconocidas por SEROMAL para toda su plantilla, tanto las previstas como las que se derivan de este Plan de Igualdad y aquellas que surjan como nuevas propuestas | | | | | | | | | | | |
| 45 | Realizar campañas en materia de corresponsabilidad. | | | | | | | | | | | |
| 46 | Seguir garantizando la igualdad retributiva de las personas trabajadoras con independencia del sexo. | | | | | | | | | | | |
| 47 | Medida para la realización de auditoría salarial acorde al RD 902/2020 | | | | | | | | | | | |
| 48 | Retribución y brecha salarial | | | | | | | | | | | |



4 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad encargada de interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta comisión está formada por las siguientes personas:

Por parte de la RLPT:

- Jesús Parra, Mariano Ayala, Victoria Isidoro, Sergio Maeso, Santiago Escamilla y Araceli García.

Por parte de la empresa:

- Pablo Tapiador, David Joglar, Rocio Cuesta, Dolores Jordán, Beatriz Serrano y Carmen Medrano.

(o por quien determinen las correspondientes RLPT y la parte empresarial).

La comisión fijará un calendario de reuniones de seguimiento y reuniones finales. Durante la vigencia del plan, la Comisión se reunirá cada seis meses. No obstante, se podrán celebrar reuniones extraordinarias, siempre que sea requerida su intervención.

Las principales funciones de la Comisión de Igualdad durante el seguimiento y evaluación del Plan son el análisis de las siguientes cuestiones:

- Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos
- Grado de consecución de los resultados esperados
- Nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
- Cambios en la cultura de la empresa
- Reducción de desequilibrios entre mujeres y hombres

En base a la evaluación realizada, la Comisión de seguimiento del plan de Igualdad formulará propuestas de mejora y de cambios a incorporar.

Con objeto de facilitar el seguimiento y evaluación del Plan, se proponen las siguientes herramientas:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DESARROLLO DE LA ACCIÓN

| | | | | | |
|---|-------------|------|-------|------|------------|
| Actividades desarrolladas en el periodo de seguimiento: | | | | | |
| Cumplimiento de objetivos: | Ninguno | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Nivel de ejecución de la acción: | Sin empezar | Bajo | Medio | Alto | Finalizada |
| Nº de mujeres participantes en la acción: | | | | | |
| Nº de hombres participantes en la acción: | | | | | |

EN CASO DE NO HABERSE DESARROLLADO TODAS LAS ACTIVIDADES PREVISTAS INDICAR:

| | | |
|------------|--------------------------------|--------------------------|
| Actividad: | Falta de recursos humanos | <input type="checkbox"/> |
| | Falta de recursos materiales | <input type="checkbox"/> |
| | Falta de tiempo | <input type="checkbox"/> |
| | Falta de participación | <input type="checkbox"/> |
| | Desconocimiento del desarrollo | <input type="checkbox"/> |
| | Otros motivos (especificar) | <input type="checkbox"/> |

INDICENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

| Dificultades y barreras encontradas | Soluciones adoptadas |
|-------------------------------------|----------------------|
| | |
| | |

Modificaciones incorporadas:

Pautas para la continuidad de la acción:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La comisión de seguimiento del plan de Igualdad de Seromal responsable de este seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas de 6 meses para realizar el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el presente Plan de Igualdad. El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa.

El plazo durante el que han de realizar este seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad contendrá también una evaluación intermedia y otra evaluación final:

- **Evaluación intermedia**, donde la Comisión de seguimiento del plan de Igualdad redactará un informe de evaluación intermedio a los dos años de vigencia del Plan de Igualdad para conocer la marcha del proceso de implementación del Plan de igualdad y establecer, de considerarse necesario, las medidas de ajuste necesario.
- **Evaluación final**, la Comisión de seguimiento del plan de Igualdad elaborará un informe de evaluación final al finalizar el periodo de vigencia a los cuatro años, es decir, en 2027. En dicho informe se analizará el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas. Para la realización más eficaz de la evaluación se han establecido en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan un cronograma de ejecución, así como indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.

Las evaluaciones semestrales de la Comisión de seguimiento del plan de igualdad permiten ajustar tiempos y prioridades en función de los recursos y herramientas disponibles y necesidades detectadas. Lo ideal es que el Plan se adapte a la situación y circunstancias reales de Seromal y a las medidas implantadas que son de carácter trimestral.

El procedimiento de modificación establecido para solventar las 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 podrá ser el establecido por acuerdo por la comisión. En este caso, en caso de desacuerdo se podrá acudir a los órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión de seguimiento del plan de igualdad. Las Partes se someten a la intervención del INSTITUTO REGIONAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (IRMA), en caso de conflicto entre las partes en relación con la aplicación y/o interpretación del presente Plan de Igualdad.

Por otro lado, sin perjuicio de los plazos de revisión contemplados de manera específica, y que son coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias acorde a lo establecido en el art 9.2 del R.D 901/220:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- 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 por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

5 APROBACIÓN (I) PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Reunida en Madrid a 24 de mayo de 2023 la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de SEROMAL S.A

Por parte de la RLPT:

- Jesús Parra, Mariano Ayala, Victoria Isidoro, Sergio Maeso, Santiago Escamilla y Araceli García.

Por parte de la empresa:

- Pablo Tapiador, David Joglar, Rocio Cuesta, Dolores Jordán, Beatriz Serrano y Carmen Medrano.

Acuerdan:

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa Seromal, cuyo contenido completo se adjunta en el presente documento.

2ª Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de CUATRO años.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12 horas del 24 de mayo de 2023.

(Firma de los asistentes)