



PLAN DE IGUALDAD

2023-2027

SPEZIAL OUTSOURCING,
S.L.



ÍNDICE

1. MARCO LEGAL.....	5
2. PRINCIPIOS GENERALES	6
3. DEFINICIONES.....	6
4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA.....	10
5. ORGANIGRAMA.....	12
5.1. Órgano de administración.....	12
5.2. Representación legal de las personas trabajadoras.....	12
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	13
6.1. Ámbito personal.....	13
6.2. Ámbito territorial	13
6.3. Ámbito temporal	13
7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	14
8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA.....	15
9. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES	17
9.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla	17
9.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras	18
9.1.2. Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo.	18
9.1.3. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.	18
9.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos Departamentos.	19
9.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con las categorías profesionales.	19
9.1.6. Distribución desagregada por sexo en relación con los puestos de trabajo.....	19
9.1.7. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.	20
9.1.8. Distribución desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.	20
9.1.9. Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.....	20
9.2. Análisis por materias	21

9.2.1.	Proceso de selección y contratación	21
9.2.2.	Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	23
9.2.3.	Formacion.....	23
9.2.4.	Promoción profesional.....	24
9.2.5.	Condiciones de trabajo.....	25
9.2.6.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	25
9.2.7.	Retribución y auditoría retributiva.....	26
9.2.8.	Prevención del acoso sexual	30
9.2.9.	Salud laboral desde una perspectiva de género	31
9.2.10.	Protección de víctimas de violencia de género.....	31
9.2.11.	Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista	32
10.	OBJETIVOS.....	32
10.1.	Objetivos Generales	32
10.2.	Objetivos Específicos.....	32
11.	PLAN DE ACCIÓN.....	34
12.	CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	50
13.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	59
13.1.	Comisión de seguimiento.....	59
13.2.	Seguimiento	61
13.3.	Evaluación	62
14.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	62
15.	SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS	63
16.	ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA.....	64
17.	ANEXO II – COMUNICADO CORPORATIVO.....	65
18.	FIRMA.....	66

1. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

No obstante, el pleno reconocimiento jurídico del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en la esfera del ordenamiento jurídico español, tuvo lugar la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH). Esta Ley puede considerarse como una acción normativa específicamente destinada a hacer efectivo el principio de igualdad de sexo y a eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer, en aplicación de los mencionados artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

El artículo 45.1 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El apartado segundo del mismo artículo establece que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La LOIEMH se complementó con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y con el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por su parte, los convenios colectivos también han establecido entre sus principios generales, la voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación.

En efecto, los Convenios colectivos aplicables a **Spezial Outsourcing, S.L.**, a saber:

- Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981).
- Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (Código de convenio: 99100265012021).
- Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (Código de convenio n.º 99015485012007).
- Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias (código de Convenio: 99001385011981).

ponen especial atención en el cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y promulga el principio de transparencia retributiva en la implantación del plan de igualdad.

Por todo lo anterior, 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 las empresas.

2. PRINCIPIOS GENERALES

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 **Spezial Outsourcing, S.L.**

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

3. DEFINICIONES

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y no discriminación.

Cualquier otra definición incluida en la mencionada normativa y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando existe una 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.

Causas de discriminación

Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Discriminación Directa

La situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación Indirecta

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesario y adecuados.

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

Discriminación por asociación

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de trato discriminatorio debido a su relación con otra sobre la que concurra algún aspecto relacionado con el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Discriminación por error

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Discriminación múltiple

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

Discriminación interseccional

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

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.

Acoso discriminatorio

Constituye acoso, cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, por razón de alguna de las causas de discriminación.

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 dignidad y 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.

Inducción, orden o instrucción de discriminar

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas de discriminación.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Indemnización frente a represalias

También se considerará discriminación cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo con el mismo objetivo y destinados a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

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

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas de carácter positivo en favor de las mujeres y con el fin de lograr el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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 laboral, familiar y laboral

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

4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

SPEZIAL OUTSOURCING S.L. es un Centro Especial de Empleo orientado al cumplimiento de la Ley General de Discapacidad (LGD) para favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad en España, con un firme compromiso con la excelencia y el buen hacer.

La organización articula un amplio conjunto de servicios y profesionales, siempre buscando los mejores resultados que tratan de integrar a las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

Valores

- Igualdad de oportunidades
- Trabajo en equipo
- Responsabilidad social
- Calidad
- Pasión
- Integridad
- Diversidad
- Respeto
- Compromiso
- Solidaridad

Principios

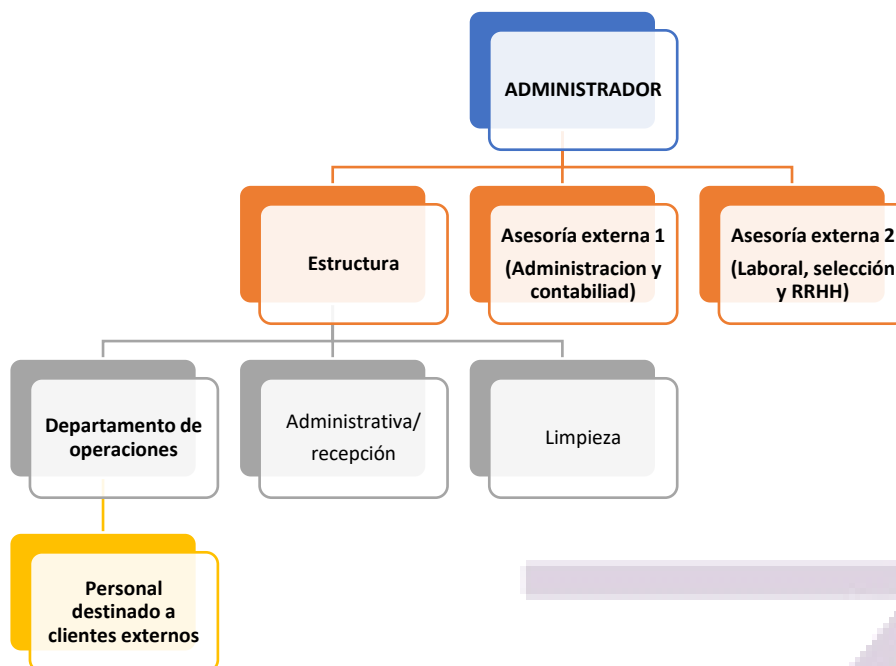
- Coordinación
- Comunicación
- Orientación a objetivos
- Honestidad
- Respeto
- Trabajo en equipo

SPEZIAL OUTSOURCING S.L. ofrece servicios adaptados a cualquier empresa para propiciar un amplio abanico de posibilidades laborales para las personas con discapacidad. Además, tiene un amplio conocimiento de la LGD, asesorando a las empresas para que la cumplan con eficacia.

Por otro lado, localiza el talento en todas sus formas para propiciar mediante la gestión de diversidad, integrando a personas con discapacidad en la plantilla de las empresas, aportando un valor social e impacto positivo en la cultura corporativa.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Spezial Outsourcing, S.L.					
NIF	B16864837					
Domicilio social	Calle Puerto de la Cruz Verde, 21 - 28935, Móstoles (Madrid)					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2022					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Órgano de administración	Administrador Único					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicio de gestión administrativa					
CNAE	8211 - Servicios administrativos combinados					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	124	Hombres	147	Total	271
Centros de trabajo	Cinco centros: <ul style="list-style-type: none">- Calle Doctor Castelo, 44 - 28009, Madrid- Avenida Santander, 44 - 34003, Palencia- Calle Alférez Provisional, 2 - 4º c - 24001, León- Calle Adaja, bajo - edif. m2 - 37185, Villamayor (Salamanca)- Calle Melquiades Álvarez, 26 - 1ªa - 33003, Gijón (Asturias)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Externo					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
DIAGNÓSTICO						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2022- 31/12/2022					
Fecha de aprobación del diagnóstico	16/06/2023					
Asesores externos	Grupo Adaptalia Legal y Formativo S.L.					

5. ORGANIGRAMA



5.1. Órgano de administración

ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN	
Mujeres: 0	Hombres: 1 (100,00%)

5.2. Representación legal de las personas trabajadoras

En SPEZIAL OUTSOURCING S.L. no existe Representación Legal de las Personas Trabajadoras en todos los centros de trabajo. No obstante, desde octubre de 2022, además de los Convenio de aplicación, rige una parte de la relación laboral con alguna de las personas trabajadoras por el Convenio Ferroviario, la cual cuenta con dos personas que forman parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, una perteneciente al sindicato UGT y otra a CCOO.

Además, y en aras de constituir la comisión negociadora para el plan de igualdad, la Organización invitó a participar a CCOO y UGT a formar parte ante de la mesa negociadora para aquellos centros que no cuentan con RLPT, teniendo en cuenta que ambas organizaciones sindicales tienen la legitimación en representación de las personas trabajadoras.

Así, la parte social de la Comisión Negociadora quedaría conformada por las siguientes personas:

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	
Mujeres: 2 (50,00%)	Hombres: 2 (50,00%)

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

6.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de **Spezial Outsourcing, S.L.**, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, tal y como viene recogido en el art. 3.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

6.2. Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad es de aplicación en el ámbito estatal en la empresa TOKIOTA, en todos los centros de trabajo presentes y futuros

6.3. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde la fecha de firma de aprobación 20 de diciembre de 2023.

Expirada su vigencia, el Plan de Igualdad perderá su vigencia, debiendo negociar las partes legitimadas un nuevo Plan de Igualdad 6 meses antes de finalizar la vigencia del Plan.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- I. **Compromiso de la empresa con las políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales.
- II. **Constitución de la Comisión Negociadora,** conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, manteniendo el equilibrio entre sexos.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y prevención del acoso sexual. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas, cumpliéndose así con el principio de “transversalidad”, existiendo implicación de todo el conjunto de la empresa.
- IV. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. El plan de igualdad es revisado, consensuado, aprobado y validado por la Comisión Negociadora.
- V. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. El órgano encargado de llevar a cabo el control de dichas medidas es la Comisión de Seguimiento.
- VI. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido, la Comisión de Seguimiento deberá realizar una revisión y evaluación de las acciones, que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran.

Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

- **Composición**

La Comisión Negociadora del Plan de igualdad de **Spezial Outsourcing, S.L.** es paritaria y está compuesta por los representantes de la empresa y los representantes unitarios de los trabajadores. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión de Seguimiento, con fecha 16/06/2022, se acuerda la siguiente composición¹:

En representación de la Empresa:

SEXO	CARGO
Hombre	Responsable de Operaciones
Hombre	Supervisor
Hombre	Supervisor
Mujer	Supervisora

En representación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

- Por los centros con representación legal de las personas trabajadoras:

SEXO	RLT
Hombre	Delegado de personal
Hombre	Delegado de personal

- Por los centros sin representación legal de las personas trabajadoras, como sindicatos representativos o más representativos del sector:

SEXO	SINDICATO
Mujer	UGT-SP

¹ Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión negociadora, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión Negociadora.

Mujer	Federación de Enseñanza- CCOO
-------	-------------------------------

Por otro lado, hay que indicar que la Comisión Negociadora ha contado con el asesoramiento de la consultoría externa **Grupo Adaptalia Legal y Formativo S.L.** (Grupo Adaptalia), expertos en Compliance e implantación de Planes de Igualdad.

- **Ámbito de actuación**

Su ámbito de actuación comprenderá al territorio nacional.

- **Objetivos**

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
2. Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.
6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- **Funciones**

Los miembros aquí designados podrán ser renovados según la rotación que se dé dentro de la compañía en los cargos que desempeñan.

Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del Plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Realizar el análisis de datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la composición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
 - Proceso de selección y contratación
 - Promoción profesional
 - Formación

- Retribución y auditoría retributiva
- Clasificación profesional (VPT)
- Condiciones laborales
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Prevención del acoso sexual y por razones de sexo
- Salud laboral desde una perspectiva de género
- Protección de víctimas de violencia de género
- Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista

9. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES

Se detallan a continuación las conclusiones del Informe de diagnóstico realizado expresamente para la elaboración del presente plan de igualdad y que puede ser consultado en su totalidad en el documento denominado **“Fase de diagnóstico - Spezial Outsourcing, S.L.”** adjuntado en el apartado **“otros”** del REGCON.

El diagnóstico se realizó a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la empresa.

Una vez recopilada y analizada la documentación e información, la fase de diagnóstico se ha centrado en las siguientes materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

9.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y los trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

1. *Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras.*
2. *Distribución desagregada por sexo en relación a los centros de trabajo.*
3. *Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.*
4. *Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos Departamentos.*
5. *Distribución desagregada por sexo en relación con las categorías profesionales.*
6. *Distribución desagregada por sexo por puestos de trabajo.*
7. *Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.*

8. *Distribución desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.*
9. *Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.*

9.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras

La situación de la plantilla en el ejercicio 2022, refleja una proporción del 45,76% mujeres y un 54,24% de hombres.

En este caso observamos que hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres, ya que la empresa está dentro de los márgenes de oscilación entre los que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007, por cumplirse la premisa de que cada colectivo no supera el 60% ni representa menos del 40%.

9.1.2. Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo.

El 97,42% de la plantilla trabaja en el centro de **Madrid**. Además, se da una presencia equilibrada de ambos sexos. Por el contrario, en el resto de los centros el porcentaje de plantilla es residual, ya que no superan el 1%.

Cabe señalar que a fecha 31 de diciembre de 2022, aún no había personal contratado en los centros de Salamanca y Asturias.

9.1.3. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.

Dentro de la plantilla de **SPEZIAL OUTSOURCING S.L.** la mayor parte de esta se encuentra con una contratación **indefinida**, concretamente el 86,35% (**100, 109, 139, 150, 289, 200, 209, 230, 250, 289**). La composición de este tipo de contratación está equilibrada, representando el sexo femenino el 44,02% y el sexo masculino el 55,98%.

Por otro lado, la contratación **temporal (401, 410, 501 y 510)** únicamente representa el 13,65%, encontrándose al igual que la anterior una presencia equilibrada de ambos sexos.

Por su parte, dentro de la organización la plantilla se encuentra dividida casi al 50% entre la contratación a tiempo completo (50,92%) y la contratación a tiempo parcial (49,08%). En este sentido, hay que destacar que en los contratos a tiempo completo predomina ligeramente el sexo masculino en un 62,32%, mientras que en los contratos a tiempo parcial el sexo femenino representa el 54,14%.

9.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos Departamentos.

El grueso de la compañía (concretamente, el 98,15%) se encuentra en el Departamento “Externo”, estando la composición equilibrada.

En el Departamento “Operaciones” se concentra el 1,85% del total de la plantilla. En este caso, la presencia o composición de ambos sexos no es equilibrada, ya que únicamente encontramos presencia del sexo masculino.

Por tanto, se puede concluir que no existe segregación horizontal dentro del Departamento “Externo”. Sin embargo, si encontramos la existencia de este tipo de segregación en el Departamento de “Operaciones”, donde se encuadran puestos de trabajo de “Supervisor” y “Responsable de Operaciones”.

No obstante, hay que señalar que los motivos de la existencia de esta segregación dentro del departamento señalado no obedecen a prácticas discriminatorias, sino a factores de méritos y organización de la propia Organización.

9.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con las categorías profesionales.

El 84,50% de la plantilla se concentra en la categoría profesional “TECNICO/A AUXILIAR”, cuya composición se encuentra equilibrada (50,22% mujeres y 49,78% hombres).

La siguiente categoría con mayor representación es la de “AUXILIAR” con un 5,54%, cuya composición se encuentra ligeramente masculinizada en un 66,67%.

Por su parte, la categoría de “CONDUCTOR/A” representa un 4,06%, pero en esta únicamente encontramos presencia del sexo masculino. Por el contrario, en categorías como “AUX. DE SERVICIOS” o “MOZO/A” solo existe presencia del sexo femenino.

El resto de las categorías tienen porcentajes residuales.

9.1.6. Distribución desagregada por sexo en relación con los puestos de trabajo.

El 52,40% del total de la plantilla se encuentra dentro del puesto de trabajo de “AUXILIAR DE SERVICIOS”, cuya composición está equilibrada.

El siguiente puesto más recurrente es el de “RECEPCIONISTA” con un 21,03% de representación. En este puesto predomina la presencia femenina en un 66,67%.

Tras ello, son los puestos de “CONSERJE” y “CONDUCTORES/AS” los puestos que cuenta con mayor representación, con un 5,17% y un 4,06% respectivamente. El primero de ellos se encuentra masculinizado en un 85,71% y en el segundo no encontramos presencia del sexo femenino.

El resto de los puestos de trabajo permanecen en proporciones residuales.

9.1.7. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.

La mayor parte de la plantilla se sitúa en franjas de antigüedad bajas “**de 0 a 1 año**” (29,15%), “**de 1 a 3 años**” (23,25%) y de “**3 a 5 años**” (26,20%). En todas las franjas anterior, la presencia de mujeres y hombres se encuentra equilibrada.

La siguiente franja con más representación es la “**de 5 a 10 años**” con un 13,65%, encontrándose también la presencia de ambos sexos equilibrada.

Las restantes franjas de antigüedad concentran porcentajes inferiores.

Así pues, se puede concluir que **SPEZIAL OUTSOURCING S.L.** ha tenido un desarrollo muy positivo en este último año, por lo que ha necesitado incorporar más profesionales a su plantilla.

9.1.8. Distribución desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.

Prácticamente la totalidad de la plantilla se sitúa en la franja de edad “**de 20 años o menos**”, concretamente un 94,10%. La presencia de ambos sexos en dicha franja se encuentra equilibrada.

Las siguientes franjas más representativas son las “**de 25 a 30 años**”, “**de 45 a 50 años**” y la “**de 50 a 55 años**”, representando todas ellas un 1,11% del total de la plantilla. La primera y la tercera de estas franjas se encuentran ligeramente feminizadas en un 66,67%, mientras que la segunda de estas está ligeramente masculinizada en un 66,67%.

Por todo ello, se puede concluir que **SPEZIAL OUTSOURCING S.L.** apuesta por la contratación de personas jóvenes, facilitándose su incorporación al mundo laboral.

9.1.9. Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.

La plantilla de **SPEZIAL OUTSOURCING S.L.** se encuentra dividida en tres niveles de estudios.

En primer lugar, el nivel “**SIN ESTUDIOS**” es el más representativo con un 43,54%.

En segundo lugar, el 27,68% de la plantilla ostenta un nivel de estudios “**BACHILLERATO, FP, BUP**”.

Y en tercer lugar, es el nivel de estudios “**PRIMARIOS, SECUNDARIOS**” el que representa el 20,30% de la plantilla

En todos los niveles de estudios anteriores se observa una presencia o composición equilibrada de ambos sexos.

El resto de los niveles permanece en porcentajes residuales.

9.2. Análisis por materias

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cualitativos sobre cada una de las materias analizadas.

Se detallarán las conclusiones más relevantes, pudiendo ampliar la información en el documento **“Fase de diagnóstico Spezial Outsourcing, S.L.”** adjuntado en el apartado **“otros”** del REGCON junto con el presente documento.

Las materias analizadas son:

- a) *Proceso de selección y contratación*
- b) *Clasificación profesional*
- c) *Formación*
- d) *Promoción profesional*
- e) *Condiciones de trabajo*
- f) *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral*
- g) *Infrarrepresentación femenina*
- h) *Retribuciones*
- i) *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo*
- j) *Salud laboral desde una perspectiva de género*
- k) *Violencia de género*
- l) *Lenguaje y comunicación no sexista*

9.2.1. Proceso de selección y contratación

Información cuantitativa

Durante el ejercicio 2022, la contratación indefinida es la más frecuente, siguiendo la línea de los datos analizados hasta ahora. Así, existe una presencia equilibrada de ambos sexos, ya que, por un lado, las mujeres representan el 45,76% de las altas y los hombres el 54,24%. Por otro lado, las mujeres representan el 44,78% de las bajas y los hombres el 55,22%

Información cualitativa

SPEZIAL OUTSOURCING S.L. no cuenta con un proceso de selección formalizado por escrito propio, ya que para la selección de personal tiene contratada a una consultora externa de Recursos Humanos, la cual sí que cuenta con un procedimiento de selección y contratación estandarizado.

El procedimiento a seguir a la hora de contratar a una persona es: analizar las necesidades, descripción del perfil, publicación de la oferta (InfoJobs) y realización de entrevistas por parte del equipo de selección formada por personas licenciadas en psicología y diplomadas en relaciones laborales, que son las que intervienen en este proceso de selección. Cabe señalar que la Organización no comunica a la plantilla las ofertas de trabajo publicadas en las plataformas de empleo.

A la hora de realizar la descripción del perfil **SPEZIAL OUTSOURCING S.L.** pasa a una consultora externa dicha descripción o la realizan conjuntamente. En caso de que sea un cliente público se describe el perfil en base a las necesidades del proyecto y los requisitos marcados por los pliegos de las licitaciones. En cambio, si el cliente es privado la descripción se realiza basándose en las necesidades y requisitos que el cliente comunica a la Organización.

Se tiene en cuenta que **SPEZIAL OUTSOURCING S.L.** es un Centro Especial de Empleo y, por tanto, siempre se valoran las discapacidades de las personas en cada uno de los procesos. En algunos casos, se realizan valoraciones in situ del puesto y del proyecto.

Así, la organización realiza las siguientes pruebas para seleccionar a una persona: entrevistas personales, pruebas de idiomas, pruebas ofimáticas y dinámicas/entrevistas grupales.

Por su parte, se ha de destacar que las personas responsables de los procesos de selección son profesionales del Departamento de RRHH, licenciados superiores o responsables de selección, contando con la formación necesaria en esta materia.

Además, cabe señalar que la selección del personal se realiza de forma interna, por lo que la Organización no acude a empresas de trabajo temporal, ni a subcontratas.

Finalmente, en caso de que dos personas de sexo opuesto cumplan con los mismos requisitos para un determinado puesto de trabajo, la organización no tiene preferencia en cuanto al sexo, sino que se decidirá en función de las entrevistas personales, la experiencia, formación, conocimiento, capacidades y habilidades.

Observaciones

- La organización no cuenta con un procedimiento de selección y contratación estandarizado propio. Sin embargo, la consultora encargada del proceso de selección sí dispone de dicho procedimiento, en la que se respeta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- En la oferta de empleo analizada se observa un lenguaje inclusivo y neutro.
- Las personas responsables de la selección, gestión y retención del talento disponen de formación experiencia en procesos de reclutamiento, contando con un procedimiento objetivo de selección. Sin embargo, no disponen de formación en materia de igualdad.

Recomendaciones

- Publicar a toda la plantilla de las vacantes internas.

- Confeccionar ofertas de empleo en los que la redacción se haga en un lenguaje no sexista.
- Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

9.2.2. Clasificación profesional

Observaciones

- El sistema de clasificación profesional se establece en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales para orientar a la correcta adaptación, así como distintas funciones y especialidades profesionales.
- Los Grupos Profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todas las personas trabajadoras sin segregación de género.
- La feminización generada en algunas categorías profesionales está relacionada con la representación total del sexo femenino en la empresa, sin que se puedan vislumbrar prácticas discriminatorias a tal efecto.

Recomendaciones

- Utilizar un lenguaje es inclusivo y no sexista para denominar los grupos profesionales.
- Revisión periódica del encuadramiento profesional.

9.2.3. Formación

Información cuantitativa

En general, se observa una participación equilibrada de ambos sexos, lo cual es lógico teniendo en cuenta la distribución total de la plantilla

Información cualitativa

SPEZIAL OUTSOURCING S.L. no cuenta con un plan de formación anual, no obstante, cuenta con una práctica habitual para detectar las necesidades de formación en la plantilla, la cual se realiza a través del departamento de operaciones, que advierte las formaciones obligatorias para el desempeño del puesto de trabajo o legislación en vigor, o bien, porque recibe el comunicado de los clientes de la necesidad de impartir una determinada formación.

Una vez se han detectado las necesidades de formación, se informa a toda la plantilla de los cursos a impartir vía email. Dentro de la organización existe tanto formación obligatoria como voluntaria. Así, las personas trabajadoras podrán elegir la formación que quieran cursar, a excepción de las formaciones en PRL que son obligatorias.

Además de ello, las formaciones impartidas dentro de la organización se realizan de forma online tanto en horario laboral como fuera del horario laboral. Las horas empleadas para realizar formaciones fuera del horario laboral son remuneradas por parte de la Organización.

Por otro lado, la organización no cuenta con ayudas para la realización de máster y posgrados. No obstante, dispone de formación de reciclaje para las personas que han estado largos periodos de tiempo fuera de la empresa.

Finalmente, se ha de señalar que en el año 2023 se ha impartido formación en igualdad a un total de 9 hombres y 12 mujeres.

Observaciones

- La Organización lleva un registro de todas las formaciones impartidas a sus personas trabajadoras, distinguiendo el número de alumnos/as que participan desagregado por sexo, número de horas y modalidad por la que se ha impartido.
- La Organización ha impartido formación en materia de igualdad en el año 2023.
- La Organización tiene incorporado un sistema de detección de necesidades de formación.

Recomendaciones

- Diseñar un programa de comunicación de la formación que acerque el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los requisitos de acceso a las mismas.
- Realización de acciones formativas para aquellas personas trabajadoras con puestos de responsabilidad en materias de acoso sexual, acoso por razón de sexo y en violencia de género.
- Fomentar de la participación en los procesos formativos de todas las personas trabajadoras.

9.2.4. Promoción profesional

Información cuantitativa

En el año 2022, sólo ha promocionado un hombre, cuyo puesto de origen era auxiliar y el puesto actual es supervisor.

Información cualitativa

La Organización no cuenta con un procedimiento interno estandarizado y por escrito para la promoción de sus empleados/as.

No obstante, en caso de producirse alguna oportunidad de promoción, es el departamento de operaciones el encargado de intervenir en el proceso de promoción. Todas las personas que dentro del departamento de operaciones tienen formación en materia de igualdad.

Por otro lado, los criterios que se tiene en cuenta son criterios neutros como es el desarrollo y empeño laboral.

Por último, los canales de información y/o comunicación de los procesos de promoción profesional son a través de la plataforma interna de la empresa.

Recomendaciones

Elaborar una política de desarrollo profesional o promociones internas.

9.2.5. Condiciones de trabajo

Se establecen distintos tipos de jornada: mañana, tarde, noche y turnos rotativos seguidos (no partidos), tanto de lunes a viernes como repartidos en la semana según los cuadrantes y con los descansos establecidos en los Convenios de aplicación.

Los cuadrantes se publican con tres meses de antelación y se envían a las personas trabajadoras. Por su parte, los horarios son los que solicita cada cliente o los que vienen establecido en los pliegos públicos.

En cuanto a los descansos, hay que señalar que las personas trabajadoras que realizan turnos partidos tienen mínimo una hora para comer, más los descansos que se establecen en cada Convenio de aplicación.

Existe jornada flexible en los casos que el servicio lo permite.

En cuanto a la política de vacaciones, Según el Convenio colectivo a aplicar las personas trabajadoras disfrutaran de los siguientes días de vacaciones retribuidos:

- 25 días laborales:
 - Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
- 31 días naturales:
 - Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.
 - Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios.
 - Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias.

Observaciones

- La Organización se ciñe a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio colectivo de aplicación, en lo relativo a las condiciones de trabajo para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo.
- La empresa no cuenta con un Protocolo de desconexión digital.

Recomendaciones

Elaboración de un Protocolo de desconexión digital.

9.2.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Información cuantitativa

En los permisos otorgados por la Organización en el año 2022 existe una presencia equilibrada de ambos sexos, atiende a la propia distribución de la plantilla.

Por otro lado, hay que señalar que no se han solicitado excedencias en el año 2022. No obstante, si hay una reducción de jornada por cuidado del menor concedido a una mujer con contrato indefinido, en la y auxiliar y con puesto de recepcionista categoría profesional de técnico.

Información cualitativa

La Organización se ciñe a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y a los Convenios colectivos de aplicación, en lo relativo a las medidas establecidas para promover a conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Observaciones

- La Organización se encuentran en una posición defensora de sus personas trabajadoras y en post de seguir creciendo en favor de la conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo.
- La Organización no realiza una difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla.
- La Organización, a través de sus Convenios Colectivos de aplicación, regula la ordenación del tiempo en el trabajo, y la conciliación laboral, familiar y personal.

Recomendaciones

- Informar a su plantilla de todas las novedades legislativas referentes a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Difundir las medidas acordadas en el plan de igualdad en materia de conciliación.

9.2.7. Infrarrepresentación femenina

Análisis de segregación horizontal

El grueso de la compañía (concretamente, el 98,15%) se encuentra en el Departamento “**Externo**”, estando la composición equilibrada.

En el Departamento “**Operaciones**” se concentra el 1,85% del total de la plantilla. En este caso, la presencia o composición de ambos sexos no es equilibrada, ya que únicamente encontramos presencia del sexo masculino.

Por tanto, se puede concluir que no existe segregación horizontal dentro del Departamento “**Externo**”. Sin embargo, si encontramos la existencia de este tipo de segregación en el Departamento de “**Operaciones**”, donde se encuadran puestos de trabajo de “**Supervisor**” y “**Responsable de Operaciones**”.

No obstante, hay que señalar que los motivos de la existencia de esta segregación dentro del departamento señalado no obedecen a prácticas discriminatorias, sino a factores de méritos y organización de la propia Organización.

Análisis de segregación vertical

En relación con el nivel de responsabilidad, se observa que el grueso de la plantilla se concentra en el “**Nivel operativo/Resto de plantilla**” con un porcentaje del 97,05%, debido al tipo de actividad que realiza la empresa. Su composición se encuentra equilibrada, siguiendo la línea de los datos analizados hasta ahora.

Por su parte, el “**Nivel de mandos intermedios**” supone el 2,21% de la plantilla. Cabe señalar que en dicho nivel no existe representación del sexo femenino. Lo mismo sucede en el “**Nivel técnico**” que representa el 0,74% del total de la plantilla y en el que únicamente existe presencia masculina.

Por último, hay que señalar que en “**Nivel directivo**” no existe presencia de ninguno de los dos sexos.

En conclusión, se observa una situación de infrarrepresentación femenina en la Organización (segregación vertical), en los niveles de responsabilidad donde existe presencia de personas trabajadoras. Las causas son totalmente ajenas a decisiones arbitrarias y discriminatorias en razón de sexo.

Recomendaciones:

- Revisión periódica del encuadramiento profesional con perspectiva de género.
- Fomentar la incorporación de las mujeres en los puestos de trabajo, categorías profesionales y los niveles de responsabilidad donde no se encuentran suficientemente representadas.

9.2.8. Retribución y auditoría retributiva

SPEZIAL OUTSOURCING S.L. ha realizado el registro salarial y la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Para ello, ha utilizado las herramientas de autodiagnóstico publicadas por el Instituto de las Mujeres.

El período temporal que se ha tomado como referencia para el análisis ha sido el ejercicio 2022.

El objetivo del registro salarial y auditoría retributiva es identificar la existencia o no de diferencias o brechas significativas en las retribuciones salariales percibidas por hombres y mujeres, así como determinar su origen y factores que puedan ser relevantes para justificar su existencia, de ser el caso.

La estructura salarial seguida en **Spezial Outsourcing, S.L.** es la marcada por los convenios colectivos aplicables en los centros de trabajo, para todos los grupos profesionales que se contemplan en las tablas salariales.

De esta forma, **Spezial Outsourcing, S.L.** retribuye una remuneración fija de 12 y 14 pagas, según el Convenio de aplicación.

Asimismo, existe una política de remuneración variable asociada a unos objetivos que se centran en incentivar la competitividad, crear valor, así como motivar y alinear los objetivos personales con los de la organización.

► Conclusiones Registro Salarial

Se ha realizado un **análisis de los importes equiparados promedios según la clasificación profesional**:

En términos generales, se observa un equilibrio prácticamente pleno en la media de los salarios totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera únicamente un porcentaje diferenciador del 1% porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres en la media de los salarios totales anuales brutos de hombres y mujeres.

Respecto a los distintos grupos profesionales, podemos observar que no se genera ninguna brecha salarial significativa. Únicamente encontramos una brecha del -2% en el **GRUPO 06** que representa la cantidad de menor salario que los hombres reciben respecto a las mujeres y otra del 2% en el **GRUPO 14**, representando en este caso la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

En el resto de los grupos, o no existe ninguna diferencia salarial entre hombres y mujeres, o solamente existe presencia de un determinado sexo y, por tanto, no pueden existir diferencias salariales.

En la media de los **complementos salariales** totales anuales de hombres y mujeres, existe una ligera brecha salarial del 29%, porcentaje que representa la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. A continuación, se expone los siguientes motivos que justifican las brechas salariales por grupos profesionales:

- Hay determinados complementos que la organización paga a cada persona trabajadora por cumplir ciertas condiciones establecidas en el Convenio de aplicación (ej. **"Plus Convenio"**, **"prima convenio"**, **"a cuenta de convenio"**).
- Respecto al complemento **"P. extra2"**, se ha de señalar que este es a elección de la propia persona trabajadora, quien solicita no tener dos pagas en diciembre, sino que se calcule el equivalente y se distribuya en todos los meses del año.
- Hay otros complementos que tienen en cuenta aspectos de carácter variable que fluctúan mucho de una persona a otra, puesto que se retribuye en función de los objetivos alcanzados, características del puesto de trabajo, o por pacto individual con la persona trabajadora (ej. **"Complemento desarrollo profesional"**, **"plus nocturnidad"**, **"plus festividad"**). El primero hace referencia al desarrollo y objetivos alcanzados por la persona trabajadora; el segundo se establece cuando las personas trabajan de noche o su jornada exceda de las 24 horas; el tercero se recibe por aquellas personas que realicen su jornada laboral durante los días festivos.

En la media en los **complementos extrasalariales** totales anuales de hombres y mujeres, no se observa un equilibrio, sino que se genera una brecha salarial del 57% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Las brechas salariales que surgen del análisis de cada uno de los grupos profesionales obedecen a que, los complementos extrasalariales anuales tienen en cuenta aspectos de carácter variable que fluctúan mucho de una persona, pues no tienen relación directa con el trabajo desarrollado como profesional. Así, percepciones como **"plus transporte y desplazamientos"** se abonan a determinadas personas trabajadoras en función de los gastos realizados diariamente al desplazarse desde su domicilio

hasta el centro de trabajo. Por su parte, el plus vestuario y manutención y dietas se retribuyen conforme al convenio.

Tras analizar las diferentes retribuciones que perciben las personas trabajadoras de la empresa **Spezial Outsourcing, S.L.**, podemos afirmar que las retribuciones son equitativas.

► Conclusiones Auditoría Retributiva

Spezial Outsourcing, S.L. es una empresa paritaria en la cual, durante el ejercicio de referencia 2022, han percibido algún tipo de remuneración por parte de la empresa un total de 271 personas, de las cuales un 45,67% son mujeres frente al 54,24% de representación masculina.

Para la **valoración de los puestos de trabajo** (VPT) existentes en la organización se han tenido en cuenta los siguientes factores: aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo.

Según la **puntuación obtenida de la valoración de puestos se han asignado las siguientes escalas** a los diferentes puestos de trabajo:

En este sentido, el análisis realizado muestra que el puesto de trabajo con mayor puntuación se corresponde con el puesto de **RESPONSABLE DE OPERACIONES**, con 581 puntos. Esto se debe a que ostenta uno de los puestos de mayor responsabilidad. Por ello, es preciso destacar que su retribución total anual corresponde con su valoración total del puesto, ya que recibe un salario acorde al puesto y superior que al resto de los demás puestos de trabajo.

En segundo lugar, se encuentran los puestos de **SUPERVISOR/A** y **JEFE/A DE SERVICIO**, son 524 puntos cada uno. Dichos puestos de trabajo tienen bandas salariales dispares, lo cual se corresponde con la jerarquía existente en la propia organización y las diferentes funciones inherentes al puesto.

A continuación, le sigue el puesto de **TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A**, con 325 puntos, lo cual se debe a que requiere un grado alto de responsabilidad y experiencia.

En un nivel más bajo, encontramos los puestos de trabajo de **ADMINISTRATIVO/A CONTABLE**, **ADMINISTRATIVO/A** y **AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A**, con 274, 224 y 202 puntos respectivamente, y con franjas salariales proporcionadas a las funciones del puesto de trabajo.

Por último, los puestos más bajos de existencia de la empresa son los restantes, los cuales oscilan entre los 90 y los 171 puntos.

Respecto a la **comparativa salarial entre las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo** según la puntuación obtenida en la VPT, en los importes equiparados promedios se aprecian las siguientes brechas salariales superiores al 25%:

En términos generales, en cuanto al salario base, únicamente se puede observar una mínima diferencia salarial del 1% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. Por su parte, en las escalas donde se agrupan los distintos puestos de trabajo, tampoco existe diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Respecto a los complementos salariales, se observa una brecha salarial del 29%, siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres. En concreto, dentro de la **ESCALA 01**, donde se concentra la mayor parte de la plantilla de la organización, se puede apreciar que en varios complementos existen brechas salariales superiores al 25%. No obstante, dichas brechas se deben al hecho de que en las escalas se agrupan personas con diversos puestos de trabajo (**Auxiliar Almacén, Auxiliar de servicios, Azafato/a, Conductores/as, Conserje, Limpiador/a, Mozo, Ordenanza, Recepcionista y Reprografista**) quienes reciben diferentes complementos en función del puesto y cuya cuantía en base a la actividad realizada.

Nuevamente, se puede apreciar una brecha salarial del 57% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres en lo que respecta a las percepciones extrasalariales totales.

En este sentido, es en la **ESCALA 01** donde se reflejan dos brechas salariales:

- **Plus transporte y desplazamiento:** 49% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.
- **Plus vestuario:** 54% siendo la cantidad de menor salario que las mujeres reciben respecto a los hombres.

Sin embargo, es importante recordar que las percepciones extrasalariales no están ligadas de forma directa al trabajo desempeñado, sino que tienen carácter indemnizatorio y compensatorio, como, por ejemplo, dietas, kilometraje, etc. que dependen de cada caso concreto, es decir, en determinados puestos que requieren desplazamientos durante su jornada laboral o una determinada indumentaria según el convenio de aplicación.

9.2.9. Prevención del acoso sexual

La Organización cuenta con un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, la Organización dispone de un canal de comunicación a través del cual poder reportar de manera confidencial y sin temor a represalias cualquier conducta relacionada con el acoso, al que se puede acceder a través del siguiente enlace:

<https://centinela.lefebvre.es/public/concept/1728836?access=Ledf481SdajD1ZNCYRYBSrLk7NLpDrKVAhvTQI%2BKETI%3D>

En este Protocolo se nombra a dos personas que conforman la comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo dentro de la Organización. En el seno de esta Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Además de ello, la Organización realiza una difusión y conocimiento entre la plantilla de las prácticas en materia de prevención del acoso a través de correo electrónico.

Finalmente, se ha de señalar que en el año 2022 se llevó a cabo una investigación en materia de acoso, pero que en esta no se aplicó ninguna sanción.

Recomendaciones

- Actualizar el protocolo de prevención del acoso
- Ofrecer formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

9.2.10. Salud laboral desde una perspectiva de género

Información cuantitativa

La organización cuenta con un registro del número de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y las IT por enfermedad común en el último año. En términos generales, existe una presencia equilibrada de ambos sexos en los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que tuvieron lugar en el año 2022. No obstante, el sexo femenino predomina ligeramente en un 62,96%. En las IT por enfermedad común del año 2022 podemos observar que existe una presencia totalmente equilibrada de ambos sexos, ya que las mujeres representan el 53,33% y los hombres el 46,67%.

Información cualitativa

- La Organización cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno (ASPY Prevención).
- La Organización cuenta con protocolos de protección durante el embarazo y lactancia, según lo establecido en los Convenios de aplicación.
- La Organización no ha realizado ninguna adaptación de puestos y de trabajos a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural. Sin embargo, en el caso que se necesite realizar dicha adaptación, se llevaría a cabo.

Recomendaciones

- Considerar las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, centro / puesto de trabajo, área funcional, grupo profesional.

9.2.11. Protección de víctimas de violencia de género

La Organización no cuenta con un protocolo específico en materia de violencia de género. Sin embargo, tiene establecido un canal de comunicación para las mujeres víctimas de violencia de género.

Es importante señalar que ninguna trabajadora ha comunicado ninguna situación de violencia de género, y, por tanto, no consta ningún registro de estos casos en la organización.

Recomendaciones

- Elaborar un protocolo de actuación de violencia de género.
- Difundir información sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y su forma de ejercitarlos.

- Difundir periódicamente las medidas de actuación frente a situaciones de violencia de género.

9.2.12. Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista

La organización realiza una revisión periódica del lenguaje e imagen de los diferentes canales de comunicación.

Recomendaciones

- Comunicar y difundir a toda la plantilla y a las nuevas incorporaciones el plan de igualdad.

10. OBJETIVOS

10.1. Objetivos Generales

- **Selección y contratación:** Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa.
- **Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina:** Principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.
- **Formación:** Proporcionar información y conocimiento a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Promoción profesional:** Garantizar una promoción profesional basada en la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Condiciones de trabajo:** Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:** Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.
- **Retribución:** principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:** sensibilizar en materia de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral dentro del entorno laboral.
- **Salud laboral:** Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.
- **Protección de las víctimas de violencia de género:** Establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.
- **Comunicación y difusión:** Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.

10.2. Objetivos Específicos

Responsable de igualdad:

- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

Selección y contratación:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Contratación:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.

Clasificación profesional:

- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Formación:

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

Promoción profesional:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa

Condiciones de trabajo:

- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

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

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.

Infrarrepresentación femenina:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

Retribución:

- Garantizar la igualdad retributiva

Prevención de acoso sexual y por razón de sexo dentro del entorno laboral:

- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Protección de las víctimas de violencia de género:

- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Comunicación y difusión:

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

11. PLAN DE ACCIÓN

En este apartado se hace referencia al conjunto del Plan y se ha propuesto en función de las conclusiones emanadas del diagnóstico de situación.

A partir de los objetivos generales se desarrollan los objetivos específicos, las medidas concretas, el plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

0.RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza. DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA

contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.			
2. Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Correo electrónico creado. DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN.	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA

1. ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Revisar todos los procedimientos de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Si no existe un procedimiento, desarrollarlo.	Revisión del procedimiento o creación del mismo con perspectiva de género	1 AÑO	ALTA
2. Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y N.º de personas a las que llegan desagregado por sexo	1 AÑO	ALTA
3. Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.	1 AÑO	ALTA
4. Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, N.º de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación	1 AÑO	ALTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura	Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado, desagregado por sexo.	1 AÑO	ALTA
2. Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de los puestos y % de puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo.	1 AÑO	ALTA
3. Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	N.º de mujeres y hombres en los procesos de selección.	1 AÑO	ALTA
4. Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y categorías (como por ejemplo técnico especialista) y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	N.º de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	1 AÑO	ALTA
5. Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	N.º de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.	1 AÑO	ALTA

2.CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Comparativa del N.º de contratos indefinidos y temporales desagregado por sexo	1 AÑO	MEDIA
2. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres	N.º de mujeres y hombres informados. N.º de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo	6 MESES	ALTA
3. Compromiso de conversión de al menos un 25% de las jornadas parciales de las mujeres en completas a lo largo de la vigencia del plan, siempre que haya solicitudes al respecto.	N.º de transformaciones desagregadas por sexo	1 AÑO. DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN.	ALTA
4. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	1 AÑO	MEDIA
5. Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona del sexo menos representado.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	1 AÑO	MEDIA

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Realizar una evaluación de los puestos de trabajo (VPT) objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	2 AÑOS	ALTA
2. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	DESDE LA FIRMA DEL PLAN	MEDIA
3. Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Definiciones de los puestos de trabajo	1 AÑO	MEDIA
4. Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. N.º de personas afectadas	1 AÑO	MEDIA

4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. N.º de horas y N.º de personas formadas desagregado por sexo	1 AÑO	ALTA
2. Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Contenidos de los módulos y N.º de personas y horas desagregado por sexo.	1 AÑO	ALTA
3. Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	1 AÑO	ALTA
4. Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados.	1 AÑO	ALTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)	N.º de veces que se aplica. Revisión de los criterios	1 AÑO	ALTA
2. Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y N.º de interesadas	1 AÑO	ALTA
3. Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	1 AÑO	ALTA

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL**OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.**

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Procedimiento elaborado. N.º de mujeres y hombres a quienes llega	1 AÑO	ALTA
2. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	1 AÑO	ALTA
3. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de	Nº de personas por sexo y registro de datos.	6 MESES	ALTA

mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.			
--	--	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	N.º de veces que se aplica y grupos	1 AÑO	ALTA

6. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	1 AÑO	MEDIA
2- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	1 AÑO	MEDIA
3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	N.º de veces que se aplica el protocolo y resultados	1 AÑO	MEDIA
4- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género	1 AÑO	ALTA

5- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	1 AÑO. DURANTE LA VIGENCIA DELPLAN.	MEDIA
6- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género	1 AÑO	MEDIA

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1. El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Nº de solicitudes	A la firma del plan	Alta
2. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	A la firma del plan	Alta
3. Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciar los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.	muestreo	A la firma del plan	Alta
4. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes	A la firma del plan	Alta
5. Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del plan	Alta

6.Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del plan	Alta
7.Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.	Nº de solicitudes	A la firma del plan	Alta
8.Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 3 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del plan	Alta
9.Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del plan	Alta
10.Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del plan	Alta
11.En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del plan	Alta
12.Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del plan	Alta
13.La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas laborales completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	A la firma del plan	Alta
14.Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	A la firma del plan	Alta
15.Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, trámites oficiales u otros similares. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán	Nº de solicitudes	A la firma del plan	Alta

estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.			
16. Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años, para acompañamiento al médico.		A la firma del plan	Alta
17. Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Nº de solicitudes	A la firma del plan	Alta

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.	Número de campañas realizadas	1 año	MEDIA
2. Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019	Solicitudes concedidas	1 año	MEDIA

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo por empresas	anual	

9. RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD

1. Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.	Registro salarial anual, por empresas Auditoría salarial bienal por empresas	ANUAL	ALTA
2. En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento por empresas	ANUAL	ALTA

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	anual	Alta
2. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	anual	Alta
3. Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	anual	Alta
4. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	anual	Alta

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Implantar un protocolo de actuación en materia de violencia de género con el fin de sensibilizar e informar al equipo en materia de prevención y actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral, así como garantizar la seguridad y cobertura laboral de las víctimas en el ámbito de la empresa.	Elaboración o revisión del protocolo	anual	Alta
2. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones.	Desde la firma del plan	Alta
3. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018	Nº de casos comunicados.	Desde la firma del plan	Alta
4. La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Desde la firma del plan	Alta
5. La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Desde la firma del plan	Alta
6. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Desde la firma del plan	Alta

7. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación de 1.200 euros	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Desde la firma del plan	Alta
8. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 1.200 euros, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Desde la firma del plan	Alta
9. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	Desde la firma del plan	Alta
10. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	Desde la firma del plan	Alta
11. La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Desde la firma del plan	Alta
12. Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Desde la firma del plan	Alta
13. A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Desde la firma del plan	Alta
14. Se concertará, a través de la empresa de psicólogos y unidad de apoyo, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Desde la firma del plan	Alta

15. La empresa concederá una ayuda económica de 300 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Desde la firma del plan	Alta
--	---	-------------------------	------

12.-COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión documentación	Desde la firma del plan	MEDIA

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	1 AÑO	MEDIA
2. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	1 AÑO	MEDIA
3. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de	Documento de política emitido por empresas	1 AÑO	MEDIA

oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	1 AÑO	MEDIA

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

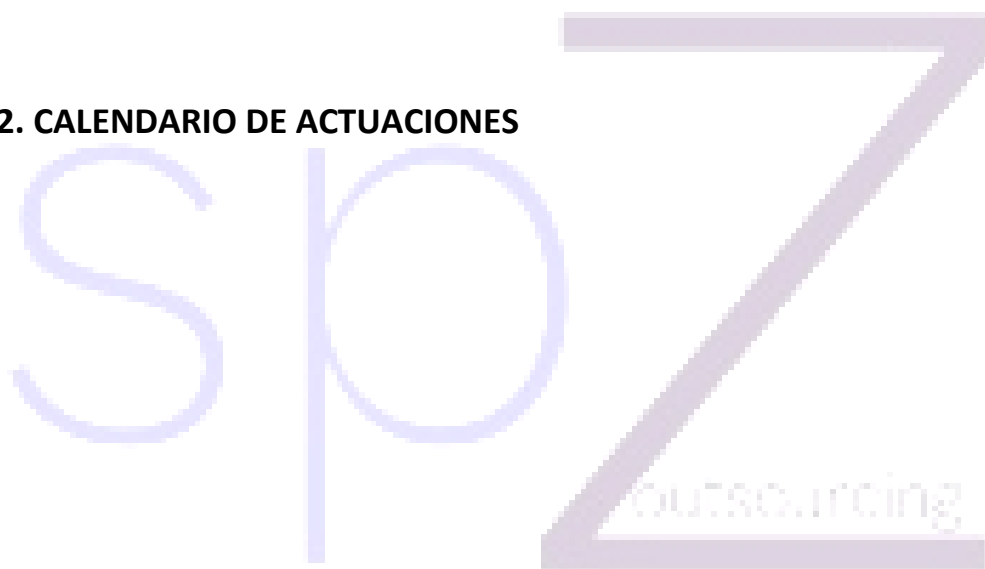
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Desde la firma	ALTA
2. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	Desde la firma	ALTA
3. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	Desde la firma	MEDIA

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD
---------	-------------	-------	-----------

1. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	Desde la firma	MEDIA
2. Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	Desde la firma	MEDIA

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES



MEDIDAS	PLAZO IMPLANTACIÓN	PLAZO SEGUIMIENTO	PLAZO EVALUACIÓN
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades	A LA FIRMA DEL PLAN	ANUAL	ANUAL
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad	A LA FIRMA DEL PLAN	ANUAL	ANUAL
3- Revisar todos los procedimientos de selección	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
4- Revisar que los canales de comunicación de ofertas	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
5- Revisar las ofertas de empleo	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
6- Revisar los documentos de los procesos de selección	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
7- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
8- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
9- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
10- Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad.	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
11- Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
12- Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	1º AÑO	ANUAL	ANUAL

13- Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada	6 MESES	ANUAL	ANUAL
14- Compromiso de conversión de al menos un 25% de las jornadas parciales de las mujeres en completas	1º AÑO	ANUAL	4 º AÑO
15- Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
16- Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona del sexo menos representado.	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
17- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo (VPT)	2º AÑO	2º AÑO	4º AÑO
18- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional	DESDE LA FIRMA DEL PLAN	ANUAL	ANUAL
19- Definir las funciones de cada puesto de trabajo	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
20- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
21- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
22- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
23- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
24- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
25- Revisar los criterios de acceso a la formación	1º AÑO	ANUAL	ANUAL

26- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
27- Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.		ANUAL	ANUAL
28- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
29- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
30- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar	6 MESES	ANUAL	ANUAL
31- Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
32- Disponer de un informe de siniestralidad	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
33- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
34- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
35- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
36- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
37- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
38- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o	A la firma del plan	ANUAL	ANUAL

intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario			
39- Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	A la firma del plan	ANUAL	ANUAL
40- Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes	A la firma del plan	ANUAL	ANUAL
41- Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional	A la firma del plan	ANUAL	ANUAL
42- Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes	A la firma del plan	ANUAL	ANUAL
43- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	A la firma del plan	ANUAL	ANUAL
44- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales	A la firma del plan	ANUAL	ANUAL
45- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida	A la firma del plan	ANUAL	ANUAL
46- Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores	A la firma del plan	ANUAL	ANUAL
47- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años y personas dependientes	A la firma del plan	ANUAL	ANUAL
48- En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	A la firma del plan	ANUAL	ANUAL
49- Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor.	A la firma del plan	ANUAL	ANUAL

50- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas laborales completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	A la firma del plan	ANUAL	ANUAL
51- Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	A la firma del plan	ANUAL	ANUAL
52- Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, trámites oficiales u otros similares	A la firma del plan	ANUAL	ANUAL
53- Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años, para acompañamiento al médico.	A la firma del plan	ANUAL	ANUAL
54- Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	A la firma del plan	ANUAL	ANUAL
55- Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.	1 año	ANUAL	ANUAL
56- Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019	1 año	ANUAL	ANUAL
57- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
58- Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan.	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
59- En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	ANUAL	ANUAL	ANUAL
60- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	1º AÑO	ANUAL	ANUAL

61- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	ANUAL	ANUAL	ANUAL
62- Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	ANUAL	ANUAL	ANUAL
63- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	ANUAL	ANUAL	ANUAL
64- Implantar un protocolo de actuación en materia de violencia de género con el fin de sensibilizar e informar al equipo en materia de prevención y actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral, así como garantizar la seguridad y cobertura laboral de las víctimas en el ámbito de la empresa.	Desde la firma del plan	ANUAL	ANUAL
65- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Desde la firma del plan	ANUAL	ANUAL
66- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios.	Desde la firma del plan	ANUAL	ANUAL
67- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.	Desde la firma del plan	ANUAL	ANUAL
68- La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Desde la firma del plan	ANUAL	ANUAL
69- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de	Desde la firma del plan	ANUAL	ANUAL

ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.			
70- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación de 1.200 euros	Desde la firma del plan	ANUAL	ANUAL
71- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 1.200 euros, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca	Desde la firma del plan	ANUAL	ANUAL
72- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Desde la firma del plan	ANUAL	ANUAL
73- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Desde la firma del plan	ANUAL	ANUAL
74- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Desde la firma del plan	ANUAL	ANUAL
75- Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Desde la firma del plan	ANUAL	ANUAL
76- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que	Desde la firma del plan	ANUAL	ANUAL

se mantengan en dicha situación de incapacidad.			
77- Se concertará, a través de la empresa de psicólogos y unidad de apoyo, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Desde la firma del plan	ANUAL	ANUAL
78- . Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa	Desde la firma del plan	ANUAL	ANUAL
79- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
80- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
81- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
82- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
83- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	1º AÑO	ANUAL	ANUAL
84- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Desde la firma del plan	ANUAL	ANUAL
85- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Desde la firma del plan	ANUAL	ANUAL
86- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Desde la firma del plan	ANUAL	ANUAL

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **Spezial Outsourcing, S.L.**, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La metodología es la siguiente:

1. **Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
2. **Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

13.1. Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la empresa, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

- **Composición**

La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de **Spezial Outsourcing, S.L.**, será paritaria y estará compuesta por representantes de la parte empresarial y de la parte social. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión de Seguimiento, con fecha 20/06/2023, se acuerda la siguiente composición²:

En representación de la Empresa:

SEXO	CARGO
Hombre	Responsable de Operaciones
Hombre	Supervisor
Hombre	Supervisor
Mujer	Supervisora

En representación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

² Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión de seguimiento, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión de Seguimiento.

- Por los centros con representación legal de las personas trabajadoras:

SEXO	RLT
Hombre	Delegado de personal
Hombre	Delegado de personal

- Por los centros sin representación legal de las personas trabajadoras, como sindicatos representativos o más representativos del sector:

SEXO	SINDICATO
Mujer	UGT-SP
Mujer	Federación de Enseñanza- CCOO

- **Ámbito de actuación**

Su ámbito de actuación comprenderá al territorio provincial, concretamente en los centros de trabajo ubicados en:

- Calle Doctor Castelo, 44 - 28009, Madrid
- Avenida Santander, 44 - bjº3 - 34003, Palencia
- Calle Alférez Provisional, 2 - 4º c - 24001, León
- Calle Adaja, bajo - edif. m2 – 37185, Villamayor (Salamanca)
- Calle Melquiades Álvarez, 26 - 1ªa - 33003, Gijón (Asturias)

- **Funciones**

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por la comisión paritaria.
- La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

- **Atribuciones generales de la Comisión**
 - Interpretación del Plan de igualdad.
 - Seguimiento de su ejecución.
 - Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
 - Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
 - Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- **Periodicidad del seguimiento y la evaluación**

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada quince días, de las cuales se levantará acta.

- **Medios**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, **Spezial Outsourcing, S.L.**, se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones
- Material preciso para ellas
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la empresa en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según al órgano que corresponda.

13.2. Seguimiento

Se realizará un seguimiento anual del Plan de Igualdad.

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

13.3. Evaluación

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

Se realizará una evaluación al pasar un año desde la aprobación y cada año durante la vigencia del Plan mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan, para lo cual se elaborará un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- 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.”

Por ello, se establece que cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento de Igualdad, que se resolverá de manera ordinaria, anualmente en las reuniones de evaluación y seguimiento periódico del Plan de Igualdad durante su periodo de vigencia. De manera extraordinaria, a propuesta de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de convocar una reunión de revisión del Plan de Igualdad para proceder a su modificación para atender a las circunstancias descritas anteriormente. Dichos acuerdos alcanzados por la Comisión de Seguimiento sobre la revisión y modificación del Plan serán reflejados en la correspondiente acta.

15.SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.



16. ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA



SPEZIAL OUTSOURCING, S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad. Con ese fin vamos a Constituir una Comisión Permanente de Igualdad, conformada de forma paritaria entre empresa y representación de trabajadoras y trabajadores.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

17. ANEXO II – COMUNICADO CORPORATIVO



COMUNICACIÓN GENERAL SOBRE PLAN DE IGUALDAD

Queremos informaros que la Dirección de SPEZIAL OUTSOURCING, S.L. ha decidido poner en marcha un Plan de igualdad con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para que el proyecto sea todo un éxito, necesitamos de vuestra colaboración y apoyo. Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo. Os agradecemos de antemano todo el tiempo que dedicaréis a ello y vuestra predisposición para que este proyecto que iniciamos sea todo un éxito para nuestra organización.

Quedamos a vuestra disposición,

SPEZIAL OUTSOURCING S.L.

C.I.F. B-16864837

Calte Puerto de la Cruz Verde, 21

28935 - MADRID



18.FIRMA

Una vez revisado y negociado el presente Manual del Plan de Igualdad de Spezial Outsourcing, S.L. se firma a fecha 20/12/2023.

