



**persona  
service**

## **PLAN DE IGUALDAD**

# **PERSONA SERVICE HR ETT SLU 2025 – 2029**

**Firmado por consultora actuante:**

*Silvia Castillo y Amalia Rodríguez*

*Agentes de Igualdad y Perito Experto en conflictos laborales por acoso*

Empresa Consultoría:  **igualia**



## **PLAN DE IGUALDAD**

# **PERSONA SERVICE HR ETT SLU 2025 – 2029**

**Partes de la Comisión Negociadora que conciertan el PLAN DE IGUALDAD:**

### **REPRESENTACIÓN EMPRESA**

-Angels Miro Maqueda, directora  
  
- Dolors García Lacambra,  
administración

### **REPRESENTACIÓN SOCIAL**

-AUSENTE

# Índice

1.	INTRODUCCIÓN .....	4
1.1.	MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA .....	5
2.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	8
3.	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN .....	9
4.	OBJETIVO GENERAL .....	34
5.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	34
6.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	37
6.1.-	Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad .....	38
6.2.-	Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional .....	38
6.3.-	Área de Promoción Profesional .....	38
6.4.-	Área de Formación.....	39
6.5.-	Área de retribuciones.....	39
6.6.-	Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral .....	39
6.7.-	Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo .....	40
6.8.-	Área de Salud Laboral.....	40
6.9.-	Área de Comunicación / Uso del lenguaje .....	41
6.10.	Área de protección ante situaciones de Violencia de Género .....	41
6.11.-	Área de Seguimiento .....	41
7.	ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA .....	42
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	76
9.	AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN NEGOCIADORA .....	78
10.	GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	80
11.	CALENDARIZACIÓN .....	82

## **1. INTRODUCCIÓN**

El Plan de Igualdad de PERSONA SERVICE HR ETT SLU se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de PERSONA SERVICE HR ETT SLU y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

## 1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de PERSONA SERVICE HR ETT SLU

### A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

### A nivel europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.
- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre

aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.

- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

#### **A nivel Nacional,**

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.

- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/U, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

#### **A nivel autonómico**

##### **CATALUÑA**

- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

##### **NAVARRA**

- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres
- Ley Foral 3/2018, de 19 de abril, para la modificación de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres

#### **Convenios colectivos de aplicación:**

- VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio 99009525011995)

## 2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección de PERSONA SERVICE HR ETT SLU, declara su compromiso con 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 con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, 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, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 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 de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga 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 entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras, no solo 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 elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

### 3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La empresa ha negociado **sin la representación legal de la plantilla ya que no disponen de esta y sin los sindicatos representativos, puesto que tras constantes comunicaciones no se ha obtenido respuesta por parte de estos**, en el seno de la Comisión Negociadora (apartado 9), el Diagnóstico de situación en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la empresa se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Siendo las conclusiones obtenidas:

#### 3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD

PERSONA SERVICE HR ETT SLU manifiesta su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa con la elaboración del plan de igualdad que convierte en evidencia la determinación de avanzar en ello a través del presente Informe de Diagnóstico y el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo que tienen en proceso actualmente. Se constata que ya se ha informado a la plantilla del propósito de realización del Plan de Igualdad con el fin de garantizar cualquier participación o sugerencia de la misma, así como de su existencia una vez se haya implantado y puesto en marcha.

#### 3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

PERSONA SERVICE HR ETT SLU ha contado a lo largo de 2024 con un total de 14.662 personas trabajadoras, de las cuales el 39,26% son mujeres y el 60,74% son hombres, lo que muestra una ligera masculinización de la plantilla.

Sin embargo, el análisis de la composición de la plantilla de estructura se encuentra feminizada, con una composición en la que el 77,78% son mujeres y el 22,22% son hombres y un índice de feminización de 3,50.

En cuanto a la edad de la plantilla, todas las bandas de edades aparecen masculinizadas salvo la de 36-45 años que presenta un índice de feminización de 1,12 lo que no dice que está feminizada, ubicándose aquí un 16,75% de las mujeres y un 9,62% de los hombres. El mayor número de la plantilla se concentra en la banda de edad 21-35 años con un 53,65% de las mujeres y un 53,90% de los hombres. Le sigue la banda de los 46-59 años, masculinizada y con una concentración de las mujeres del 14,75 y un 14,28% de los hombres.

En la banda de Menos de 20 años también se da un índice de feminización de 0,60 (masculinizada) siendo el 10,89% de las mujeres y el 11,74% de los hombres.

La banda de edad más masculinizada es la de los 60 y más años con un índice de feminización lejano al ideal 1 del 0,24 donde un 80,33% son hombres y un 19,67% son mujeres y con una brecha de género de -60,66%.

Se aprecia que la mayor parte de la plantilla se encuentra en edades productivas y reproductivas en las que las responsabilidades de los hijos/as florecen.

Respecto a la antigüedad, La plantilla se distribuye en tres bandas. Estas presentan un índice de feminización similar siendo en la banda de menos de 6 meses de 0,65 y en la de 6 meses a 1 año del 0,64, siendo el grupo de mayor antigüedad (de 1 a 3 años) el que presenta una mayor masculinización con un índice del 0,50. Por lo que los tres grupos se encuentran masculinizados.

La mayoría de mujeres y hombres, el 99,63% y 99,53% respectivamente, se concentran en los grupos de menor antigüedad. Esto está muy relacionado con el propio sector de actividad de la empresa el cual implica contratos breves o rotación constante por lo que es común que el grueso de las contrataciones esté en la franja de menos de 6 meses.

A continuación, se ha analizado la distribución de la plantilla por puesto de trabajo detectándose un total de 31 puestos de trabajo muy diversos.

De manera general se observa una gran segregación ocupacional, con muchos puestos completamente feminizados o masculinizados. Además, se destaca que los puestos en los que se emplean el mayor número de personas, Ayudante de camarero/a y Figurante, están masculinizados mientras que los que están feminizados son menos numerosos. Esto muestra que gran parte del personal se concentra en esos dos puestos suponiendo más del 90% total de la plantilla siendo el Ayudante de camarero/a el más numeroso con 6.754 personas y una brecha del -29,32% a favor de los hombres seguido del de Figurante con 6.634 personas y con una brecha del -19,60% también a favor de los hombres, pero mostrando más equilibrio.

Se observa pues una alta segregación horizontal basada en los roles tradicionales que se les han atribuido a mujeres y hombres que provoca que se produzcan distinciones en el desempeño de puestos de trabajo y que se reflejan, por ejemplo, en la presencia de 48 hombres y 0 mujeres en el puesto maquinista metal y, en cambio, se den 396 manipuladoras industriales frente a 24 hombres.

Por otro lado, se destaca la diversidad de puestos con presencia femenina y el hecho de que algunos de los puestos con mayor volumen de personas tienen una significativa participación femenina (Figurante 40,20%).

Los puestos que presentan equilibrio en la proporción de mujeres y hombres empleados/as son el de Friegaplatos y Operario/a calidad siendo ambos ocupados por una mujer y un hombre.

Para compensar el desequilibrio en números totales de mujeres, se recomienda por apostar por una campaña de contratación con perspectiva de género, ofreciendo incentivos y jornadas atractivas para las mujeres y que sirvan para visibilizar que *todos los puestos están abiertos a todos los géneros*, utilizando ejemplos reales de **mujeres en oficios tradicionalmente masculinos** (soldadoras, carretilleras) y **hombres en puestos feminizados** (limpieza, recepción). También se recomienda conseguir convenios con centros de formación para incentivar la selección de más mujeres o hombres en aquellos puestos donde sean la minoría.

Respecto a la distribución de la plantilla por nivel jerárquico, se detecta que la dirección general está ocupada por una mujer. En la dirección de áreas se dan mujeres y hombres, concretamente, el índice de feminización es de 2, mostrando una feminización del nivel.

El personal técnico también está feminizado con un 83,33% mujeres y un 16,67% hombres.

El personal administrativo cuenta con paridad en la composición, con un hombre y una mujer.

La mayor parte de la plantilla, tanto de mujeres como de hombres se concentra en el personal técnico.

### **3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

#### *PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN*

Se observa un crecimiento masivo en 2024 siendo que el número de incorporaciones en este último año fue 245 veces mayor que en 2022 y casi 250 veces mas que en 2023 lo que puede deberse a un aumento de la actividad de la empresa o a una mayor necesidad de contratación post-pandemia.

Se aprecia una mejora en la participación femenina ya que en 2022 esta era muy baja, con un 27,27% de las incorporaciones, en 2023 se produjo un salto positivo siendo las incorporaciones de estas el 54,24%. Por último, en 2024 se aprecia un descenso en el número de incorporaciones de mujeres (40,93%) pero, aun así es una cifra mucho más positiva que la de 2022.

Las incorporaciones que tuvieron lugar en 2024 lo hicieron con tres tipologías de contrato distintas. Las más numerosas fueron las incorporaciones con contratos Fijos discontinuos con un total de 7611 incorporaciones, estas presentan un índice de feminización del 0,62 (masculinizadas) y una brecha del -23,14%. Les siguen las contrataciones con contrato temporal a tiempo completo las cuales fueron 6755, con un índice de feminización más cercano a la igualdad, aunque masculinizado del 0,76 y una brecha del -13,49%. Por último, las menos numerosas fueron las temporales a tiempo parcial (226) con un índice de feminización del 1,26 (feminizadas).

Para las incorporaciones del personal de estructura, se han dado a tres tipologías de contratación distinta. Las incorporaciones más numerosas lo han hecho con n contrato indefinido a tiempo completo, lo que aporta estabilidad, este tipo presenta un índice de feminización de 5 siendo el 38.33% de las incorporaciones de las mujeres y el 33.33% de las incorporaciones de los hombres.

Las incorporaciones con contratos temporal a tiempo parcial se presentan equilibradas con un hombre y una mujer.

Por último, solo un hombre presenta un contrato temporal a tiempo parcial.

En cuanto a las incorporaciones del último año a través de una Empresa de Trabajo Temporal por tipo de contrato, se observa que la mayoría de estos contratos fueron fijo discontinuo, con un 54,02% de los hombres y un 48,45% de las mujeres y presentando una masculinización del grupo con un índice de feminización del 0,62 y una brecha del -23,33%. Le sigue, la tipología de contrato temporal a tiempo completo con el 44,81% de los hombres y el 49,44% de las mujeres, un índice de feminización del 0,77 y una brecha del -13,22% que muestra desequilibrio por mayoría de hombres pero cerca de los límites de representación equilibrada. Por último, la tipología de contrato temporal a tiempo parcial ocupa a 226 personas que se incorporaron a la empresa a través de una ETT en 2024, esto es el 2,11% de las mujeres y el 1,16% de los hombres, por lo que, a diferencia de las tipologías anteriores, esta se encuentra feminizada con un índice del 1,26 y una brecha del 11,50%.

Esto indica una mayor presencia de mujeres en empleos parciales lo que puede tener que ver con la dificultad para la conciliación de la vida laboral y familiar de ellas. Esto puede repercutir en la menor estabilidad y menor remuneración.

Siguiendo con la tendencia que presenta la distribución de la plantilla por categorías profesionales que se describía anteriormente. Las incorporaciones en 2024 fueron más numerosas en los puestos de ayudante camarero y figurante, ambas masculinizadas. Igualmente, se aprecian categorías únicamente ocupadas por hombres como la de ayudante de cocina, carretillero, chofer, comercial, maquinista metal, peón y técnico de mantenimiento y categorías a las que se incorporaron únicamente mujeres, como ayudante de peluquería, azafato, recepción y técnico de control. Se han dado incorporaciones a 31 categorías distintas.

En lo referente a ceses definitivos siguen la misma tendencia que las incorporaciones presentando un crecimiento masivo en 2024. En 2022 se aprecia una fuerte masculinización de los ceses con un índice de feminización del 0,29 siendo el 77,78% hombres y el 22,22% mujeres. Para el año 2023 se ve una disminución de las bajas y estando, esta vez feminizadas con un índice de 2 y siendo el 66% mujeres y el 33% hombres. Para 2024 se ve un crecimiento enorme de las bajas que va de la mano del aumento de las incorporaciones que se produjeron el mismo año. En este año, las bajas de mujeres son un 41,06% y las de hombres un 58,95% lo que muestra una masculinización de las bajas.

El gran salto en **volumen** de ceses en 2024 refleja el crecimiento de actividad de la empresa, y probablemente **finalización masiva de contratos temporales o de campaña**.

En cuanto a los **ceses** de la plantilla de estructura, del total de ceses que se produjeron en 2024, el 66,67% corresponde a mujeres y el 33,33% corresponde a hombres. Por lo que los ceses se encuentran feminizados.

Estos se presentan feminizados. Entre los motivos de dichos ceses se encuentran el despido, el cual ha sido de una única mujer entre los 30 y 35 años, la finalización de contrato la cual han tenido dos personas, un hombre entre 20 y 29 años y una mujer entre los 30 y 35 años y, por último, el cese voluntario, en el que se da una paridad entre mujeres y hombres en edades entre los 20 y 29 años y la presencia de una única mujer entre los 36 y 46 años.

### *PROMOCIÓN PROFESIONAL*

Dada la naturaleza de la actividad de la empresa, siendo esta una empresa de trabajo temporal (ETT), es decir, su principal función es poner a disposición de otra empresa usuaria personas trabajadoras que ella ha contratado, resulta complicado poder mantener un registro detallado de otras variables más allá de la contratación y baja definitiva de las personas.

En este sentido, se recomienda mantener un registro de las promociones durante los cuatro años de vigencia del plan para el personal de estructura de PERSONA SERVICE HR ETT SLU, registrando la posición de origen y de destino de la promoción, la tipología de esta y el sexo de la persona.

La empresa afirma que el equipo encargado de la valoración del personal promocionado es mixto y tiene formación en igualdad de género.

Es la dirección quien interviene en la decisión de una promoción interna. La empresa comunica la existencia de vacantes a través de la comunicación interna.

La empresa indica que no observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa.

Por último, se considera que las responsabilidades familiares no influyen en la promoción dentro de la empresa.

Se recomienda pues la revisión de la metodología de evaluación para evitar posibles sesgos inconscientes de género (por ejemplo, premiar la disponibilidad, un factor que puede perjudicar a las mujeres).

También se recomienda que PERSONA SERVICE HR ETT SLU facilite formación ligada a la promoción de forma previa a la necesidad de la vacante, por tal de incentivar a la plantilla a subir o cambiar de categoría dentro de la empresa de forma previa a buscar personas candidatas para dichos puestos.

### *FORMACIÓN*

No se disponen de datos cuantitativos sobre las formaciones realizadas en los últimos años. Ocurre lo mismo que se explicaba en el apartado referente a la promoción. Debido a la actividad de la empresa y al volumen de contrataciones que se realizan, solo se registra las contrataciones y las bajas definitivas.

Se recomienda realizar un registro de la formación realizada por el personal de estructura de la empresa.

Se recomienda revisar el Plan de Formación de la empresa con el fin de procurar que este se dirija más allá de las formaciones que se puedan exigir como obligatorias por la ley, manteniendo las formaciones en igualdad de oportunidades e incluyendo la formación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, aspecto es esencial para atraer talento femenino y mantener un entorno seguro para todos y todas. El personal formador de estos debe estar a su vez formado en la materia y se recomienda impartirla con la formación de iniciación de cualquier persona trabajadora.

### **3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.**

Se detecta segregación horizontal, la mayoría de los puestos presentes en la empresa se encuentran masculinizados, concretamente 18 puestos están masculinizados, 11 están feminizados y 2 están equilibrados.

Se recomienda enfocar una campaña de contratación hacia las áreas donde hay minoría de cada género, aplicando un criterio de desempate (ante mismo CV, favorecer el género menos representado del puesto de trabajo aplicado) así como elaborar convenios de colaboración en escuelas de formación.

En cuanto al nivel jerárquico, se observa que la dirección general y la dirección de área son ejercidas únicamente por mujeres por lo que no se da infrarrepresentación femenina en los niveles altos.

### 3.5. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

#### RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

Denominación social de la entidad.	PERSONA SERVICE HR ETT SLU
Fecha de inicio de la auditoría	01-01-2024
Fecha de fin de la auditoría	31-12-2024
Alcance temporal de la auditoría.	4 años
Vigencia de la auditoría.	Misma vigencia del plan de igualdad

El sistema de valoración de puestos desarrollado por Igualia está basado en la Guía para la valoración de puestos de trabajo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, así como la herramienta que la acompaña. Citando dicha Guía: *“La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.”*

*“Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permitirá:*

- a) *Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte de su plan de igualdad.*
- b) *Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.*
- c) *Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades.*

*La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.”<sup>1</sup>*

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha elaborado partiendo de la Herramienta previamente citada, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

*“1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre (...)*

*2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo (...)*

*3º) Niveles. Cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo (...)*

*4º) Ponderación de los factores y subfactores de valoración. La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido*

*5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total A continuación, la herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre”<sup>2</sup>*

---

<sup>1</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Para qué sirve la herramienta. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 5). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

<sup>2</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Elementos del procedimiento de valoración de puestos de trabajo. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 6-8). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

De la misma manera, los factores y subfactores establecidos por la herramienta, y en base a los cuales se han valorado todos los puestos de trabajo de la organización son los siguientes:

#### **“A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS**

##### **A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES**

*Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa. Una función es un conjunto de tareas homogéneas; es decir, desarrolladas para el cumplimiento de un mismo fin o propósito. Por ejemplo, este factor puede ser relevante en puestos de personal de venta en el pequeño comercio, donde es habitual la realización de funciones de limpieza o de reposición de productos, además de la función de asesoramiento y atención de la clientela. Otro ejemplo podría ser el servicio de atención a domicilio, que además de ocuparse del bienestar de la persona atendida, realiza funciones de limpieza o de pequeñas reparaciones en el hogar.*

##### **A.2) ESFUERZO FÍSICO**

###### **A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas.**

*Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas. ¡Atención! Tenga en cuenta que hay puestos de trabajo ocupados tradicionalmente por mujeres en los que no siempre se ha valorado este factor y, sin embargo, debería tenerse en cuenta. Por ejemplo, el puesto de personal administrativo requiere alternar entre distintas funciones: recepción de correspondencia, redacción de actas, relación con empresas y personas proveedoras, atención telefónica, etc.*

###### **A.2.2) Movimientos repetitivos.**

*Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo. Es habitual la realización de movimientos repetitivos por, entre otros, el personal de línea de caja de supermercado, las personas dedicadas a la pintura, la limpieza, la confección, los servicios de peluquería y estética, la recolección hortofrutícola, el despiece cárnico, o la producción en cadena de montaje.*

###### **A.2.3) Esfuerzo visual.**

*Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado. Algunas actividades que requieren un esfuerzo visual significativo pueden ser la supervisión de pantallas, el trabajo con equipos informáticos o en condiciones de luz débil o excesiva, el uso de instrumentos ópticos (como microscopios o telescopios), el control aéreo, la radiología, el trabajo técnico de laboratorio, de inspección de calidad o el trabajo de precisión (como la enfermería, la costura o el ensamblaje de piezas pequeñas).*

#### *A.2.4) Esfuerzo auditivo.*

*Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo. Es frecuente la existencia de un esfuerzo auditivo significativo en actividades que requieren la identificación, distinción u ordenación de sonidos o palabras, como la música, incluyendo su enseñanza; la edición de sonido, la interpretación simultánea o la auscultación.*

#### *A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico.*

*Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.*

#### *A.3) ESFUERZO MENTAL*

*Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa. Requieren, potencialmente, la realización de un esfuerzo mental significativo los puestos de trabajo que exigen una concentración en actividades complejas, monótonas, o que precisan una gran atención al detalle, como los del sector de la traducción o interpretación, el I+D+i, la solución de problemas complejos, la secretaría, la grabación de datos, el envasado hortofrutícola, la cirugía, el control de calidad de productos, o el control aéreo*

#### *A.4) ESFUERZO EMOCIONAL*

*Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas. Requieren, con carácter habitual, la realización de un esfuerzo emocional significativo las profesiones que entran en contacto con clientela o con colectivos de especial vulnerabilidad (por ejemplo, en riesgo de exclusión social o en situación de enfermedad). Algunas de estas profesiones pueden ser las sanitarias, en especial las relacionadas con la psicología, de atención a personas dependientes, la educación y el trabajo social, o la atención al público.*

#### A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

##### A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación.

*Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas. Puede encontrarse responsabilidad de organización y coordinación en la jefatura de obras, la gestión de proyectos, la dirección de operaciones, la coordinación territorial, los recursos humanos, las personas sobrecargos, los puestos de responsable de establecimiento comercial o de mando intermedio o las gobernantas.*

##### A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad.

*Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas. Poseen responsabilidad de supervisión de resultados y calidad, entre otros, los puestos de mando intermedio, o las personas encargadas de cadenas de montaje, del control de calidad de productos, de las jefaturas de cocina, de sala, de compras, ventas o logística, o de la auditoría interna.*

#### A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

##### A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas.

*Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas. La responsabilidad sobre el bienestar de las personas se manifiesta, entre otras, en las actividades de cuidado, la atención sanitaria, la atención de las necesidades básicas, sociales y de ocio de personas de todas las edades, el fomento de su desarrollo físico o cognitivo, las labores de orientación, enseñanza o formación, o la vigilancia de la salud y seguridad tanto en el trabajo como en otros ámbitos.*

##### A.6.2) Responsabilidad económica.

*Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales. Existe responsabilidad económica, entre otros, en los puestos de trabajo que requieren el manejo de dinero (como personal de línea de caja de supermercado, caja bancaria, responsables de compras o dedicado a la contabilidad o la dirección financiera), la gestión de nóminas o la custodia, vigilancia y seguridad de los recursos empresariales.*

##### A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial.

*Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo. Algunos puestos de trabajo en los que existe responsabilidad sobre información confidencial son los relacionados con la atención psicológica o sanitaria, la secretaría, las finanzas, el diseño de productos o procedimientos, el asesoramiento jurídico, la interpretación y traducción, la prevención de riesgos laborales o los recursos humanos.*

#### **A.7) AUTONOMÍA**

*En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa. Son profesiones en las que se manifiesta este factor las relacionadas con la investigación, el diseño y mantenimiento de paisajes, la terapia ocupacional, la orientación laboral, la representación comercial o las ventas, la ayuda a domicilio, la limpieza de edificios y locales, las actividades de ocio y tiempo libre o la educación infantil*

### **B) CONDICIONES EDUCATIVAS**

#### **B.1) ENSEÑANZA REGLADA**

*Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación*

### **C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN**

#### **C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN**

##### **C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas.**

*Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos. Este subfactor se manifiesta en aquellas profesiones que implican la utilización de todo tipo de materiales y herramientas de trabajo, sean manuales o motorizadas, instrumentos de medición, instrumentos técnicos, vehículos, equipos informáticos o electrónicos, equipos para diagnóstico o de apoyo a la movilidad reducida, entre otros; como la investigación, la ingeniería, el control y uso de robots colaborativos, el análisis clínico o radiológico, el manejo de cajas registradoras, la informática, etc*

#### *C.1.2) Competencias digitales.*

*Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados. Las competencias digitales se manifiestan tanto en la utilización de programas informáticos de uso general (correo electrónico, procesamiento de textos o bases de datos, etc.) como programas específicos relacionados con las funciones del puesto de trabajo (diseño gráfico, gestión empresarial, programación, dibujo o modelado, edición de fotografía, audio o vídeo, desarrollo web, etc.)*

#### *C.1.3) Gestión de la diversidad.*

*Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad. Se requieren conocimientos específicos para la gestión de la diversidad en puestos de trabajo relacionados con la educación infantil o especial, la atención a la tercera edad, las actividades de ocio y tiempo libre, determinados puestos de trabajo con atención al público (como hostelería y turismo), el trabajo y la educación social, los recursos humanos, etc.*

#### *C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero.*

*Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo. Conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER), se considera un conocimiento básico de idioma extranjero el correspondiente a los niveles A1 y A2, un conocimiento medio el correspondiente a los niveles B1 y B2, y un conocimiento avanzado el correspondiente a los niveles C1 y C2*

#### *C.1.5) Formación no reglada.*

*Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada. Algunos ejemplos de formación no reglada pueden ser los cursos en materia de manipulación de alimentos, socorrismo, conducción de carretillas elevadoras, animación sociocultural y tiempo libre o adiestramiento animal.*

#### *C.1.6) Experiencia.*

*Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.*

#### C.1.7) Actualización de conocimientos.

*Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones. Son ámbitos en los que se requiere la renovación de los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, entre otros, los sectores sanitarios, incluyendo la veterinaria; tecnológicos, los relativos a la enseñanza o las profesiones relacionadas con el derecho, la investigación, la moda o la gestión de eventos*

#### C.2) APTITUDES

##### C.2.1) Destreza.

*Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo. Requieren destreza puestos de trabajo relacionados con la fisioterapia, la música, el baile, el diseño de joyería o el deporte, la veterinaria, así como algunas profesiones tradicionales (encaje y bordado, costura, reparación de calzado, carpintería, panadería, herrería, trabajo del cristal), manufactura no automatizada en el ámbito industrial (elaborados del mar, conserva, textil), o recogida de frutos, frutas y verduras, entre otros*

##### C.2.2) Minuciosidad.

*Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son. Realizan trabajos minuciosos, por ejemplo, las personas dedicadas a la confección, el envasado hortofrutícola, el control de calidad, la auditoría de cuentas, la vigilancia de paneles en sectores industriales, la mecánica, el ensamblaje de componentes electrónicos, la cirugía o la farmacia.*

##### C.2.3) Aptitudes sensoriales

*Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso. Entre los puestos de trabajo que requieren el uso de aptitudes sensoriales se encuentran los relativos a la decoración de espacios, la elaboración de perfumes, la música, la cocina o la cata.*

##### C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones.

*Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones. Algunos sectores profesionales en que se requiere capacidad para plantear ideas y soluciones pueden ser la publicidad y el marketing, el periodismo, el diseño industrial, la investigación, el desarrollo de producto, la abogacía, el secretariado o la consultoría.*

### C.3) HABILIDADES SOCIALES

#### C.3.1) Capacidad comunicativa.

*Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia. Habitualmente requieren capacidad comunicativa para el desarrollo de su profesión las personas dedicadas a actividades como la docencia- y la orientación educativa, el periodismo, la atención sanitaria y a personas dependientes, los trabajos de cara al público, la atención telefónica, la gestión de equipos, la publicidad, las relaciones internacionales o la representación y el asesoramiento comercial.*

#### C.3.2) Capacidad emocional.

*Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas. Algunas actividades profesionales que suelen requerir capacidad emocional son la atención sociosanitaria y psicológica, la atención al público, la educación o el trabajo social, la enseñanza, los recursos humanos o la orientación educativa.*

#### C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos.

*Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.). Precisan de capacidad de resolución de conflictos, usualmente, las profesiones dedicadas a la atención al público, la gestión de reclamaciones, el cobro de deudas, la mediación, la conciliación, el arbitraje, la educación, el trabajo social o la gestión de equipos y recursos humanos.*

## **D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO**

### D.1) ENTORNO

*Identifica hasta qué punto las condiciones ambientales de trabajo conllevan riesgos de los que se puede derivar la posibilidad de que las personas trabajadoras sufran daños derivados del trabajo, tanto físicos como psicosociales.*

#### *D.1.1) Condiciones físicas.*

*Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad). Suelen estar expuestos a condiciones físicas que conllevan riesgos materiales las personas que trabajan con animales, los puestos de manufactura en el ámbito del sector primario, el personal de mensajería y reparto, transporte, limpieza, tareas agrícolas, asistencia en establecimientos residenciales, recogida de residuos o de determinadas industrias (como las industrias química, alimentaria o farmacéutica).*

#### *D.1.2) Condiciones psicosociales.*

*Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática. Suelen estar expuestos a riesgos psicosociales, entre otros, el personal sanitario o de atención y ayuda a domicilio, o las personas dedicadas al trabajo o la educación social o la hostelería.*

### **D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS**

*Identifica la medida en que las condiciones organizativas de la empresa repercuten en la facultad de disposición del tiempo de descanso y la ordenación de la vida personal, social y familiar de las personas trabajadoras.*

#### *D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones.*

*Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.). Puede manifestarse en sectores como la limpieza, el transporte de personas y mercancías, el trabajo en empresas de producción o flujo continuo, la atención sanitaria de urgencia, la farmacia, la atención telefónica 24h, el comercio o la hostelería.*

#### *D.2.2) Desplazamientos y viajes.*

*Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración. Algunas profesiones que requieren la realización de desplazamientos o viajes son la representación comercial, la realización de visitas turísticas guiadas, el periodismo, la competición deportiva, la mensajería, la limpieza o la atención a domicilio”*

### **Resultados y propuesta:**

El análisis desarrollado aquí cumple con los requerimientos legales básicos establecidos por el Real Decreto 902/2020<sup>3</sup>. Es importante resaltar que la información presentada sobre las diferencias salariales responde a los principios de “transparencia retributiva”, que requieren tanto el registro retributivo como la auditoría en empresas obligadas, como medio para “identificar y corregir posibles discriminaciones en esta materia”. El objetivo es detectar y justificar, en su caso, aquellas diferencias salariales que superen el umbral del 25%<sup>4</sup>. Para este informe se han utilizado los datos efectivamente retribuidos.

PERSONA SERVICE HAR ETT SLU cuenta con 8 puestos de trabajo en su personal de estructura, que, tras ser analizados a través de la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, elaborada y desarrollada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, se engloban en un total de 5 agrupaciones.

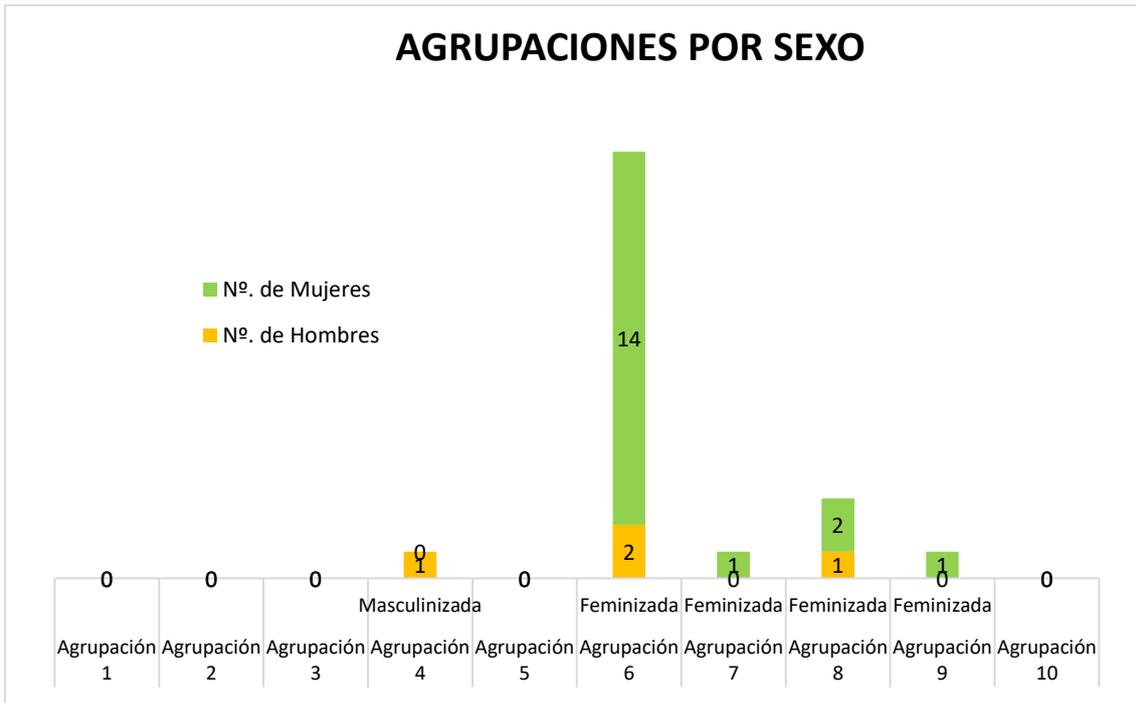
<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>PUNTUACIÓN</b>	<b>AGRUPACIÓN</b>
DIRECTOR/A	770	Agrupación 9
ADJUNTO/A DIRECCIÓN	672	Agrupación 8
DIRECTOR/A OFICINA	666	Agrupación 8
ADMINISTRACIÓN	568	Agrupación 7
TÉCNICO/A MARKETING	508	Agrupación 6
TÉCNICO/A SELECCIÓN	506	Agrupación 6
TÉCNICO/A COMERCIAL	503	Agrupación 6
JUNIOR SELECCIÓN	395	Agrupación 4

<sup>3</sup> **Art. 7 Real Decreto 902/2020:** Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad

<sup>4</sup> **Art 28.3. Estatuto de las personas trabajadoras.** Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

AGRUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO POR SEXO	H	%H	M	%M	Total general
Agrupación 9	0	0,00%	1	100,00%	1
DIRECTOR/A	0	0,00%	1	100,00%	1
Agrupación 8	1	33,33%	2	66,67%	3
ADJUNTO/A DIRECCIÓN	0	0,00%	1	100,00%	1
DIRECTOR/A OFICINA	1	50,00%	1	50,00%	2
Agrupación 7	0	0,00%	1	100,00%	1
ADMINISTRACIÓN	0	0,00%	1	100,00%	1
Agrupación 6	2	12,50%	14	87,50%	16
TECNICO/A SELECCIÓN	2	15,38%	11	84,62%	13
TECNICA DE MARKETING	0	0,00%	2	100,00%	2
TÉCNICO/A COMERCIAL	0	0,00%	1	100,00%	1
Agrupación 4	1	100,00%	0	0,00%	1
JR SELECCION	1	100,00%	0	0,00%	1
<b>Total general</b>	<b>4</b>	<b>18,18%</b>	<b>18</b>	<b>81,82%</b>	<b>22</b>

Título del Puesto	Nº. de Hombres	Nº. de Mujeres	Categorización
DIRECTOR/A		1	Feminizada
ADJUNTO/A DIRECCIÓN		1	Feminizada
DIRECTOR/A OFICINA	1	1	Equilibrada
ADMINISTRACIÓN		1	Feminizada
TÉCNICO/A COMERCIAL		1	Feminizada
TÉCNICO/A SELECCIÓN	2	11	Feminizada
TÉCNICO/A MARKETING		2	Feminizada
JUNIOR SELECCIÓN	1		Masculinizada



Como se puede observar, la distribución de la plantilla por puestos está mayoritariamente feminizada a excepción de la agrupación 4 que está conformada por un único hombre que ocupa el puesto de Jr Selección.

PERSONA SERVICE HAR ETT SLU ha contado a lo largo de 2024 con un total de 22 situaciones contractuales de las cuales 4 son hombres y 22 son mujeres lo que muestra una plantilla feminizada.

Además, se rige por el VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (código de convenio 99009525011995).

Los siguientes complementos han quedado exentos de análisis, pues hacen referencia a situaciones relacionadas con la situación de accidente, enfermedad o cese (indemnizaciones) y por tanto las brechas resultantes son por estas situaciones concretas o por situaciones derivadas de desplazamiento para el desempeño de las funciones:

- ENFERMEDAD Y ACCID
- TOTAL DEVENGADO FINIQUITO

A lo largo de la elaboración de la Auditoría retributiva se lleva a cabo el análisis del total salarial, salario base y complementos desglosados. Así, se observan una serie de diferencias:

**Salario Total:**

Media	-170,329%
Mediana	-176,999%

En el análisis general las brechas son del -170,329% y del -176,999%, superiores al 25% y a favor a de las mujeres tanto en la media como en la mediana.

Estas brechas vienen provocadas por la desproporción entre mujeres y hombres en plantilla. En 2024 trabajaron en PERSONA SERVICE HAR ETT SLU 4 hombres y 18 mujeres unido al hecho de que se han analizado los importes efectivos percibidos por las personas trabajadoras, por lo que estos varían en función del tiempo de trabajo que cada quien haya tenido durante el ejercicio, así como su tipología de jornada. Por otro lado, no podemos dejar de mencionar la influencia de los complementos salariales en las medias y medianas del total de las retribuciones.

Salario total por agrupación:

- Agrupación 6

Agrupación 6	20,632%
Agrupación 6	49,467%

La agrupación se encuentra feminizada con un 87,5% de las mujeres y un 12,5% de hombres. La mayoría de las mujeres de la agrupación no ha trabajado durante todo el año 2024 por lo que el total de retribuciones que presenta es variado. En el caso de los hombres, uno de ellos sí que trabajó el año entero mientras que el otro lo hizo tres meses. Por lo que el cálculo del valor medio es mayor en la plantilla de hombres ya que las mujeres hay algunas que han trabajado un solo mes, presentando salarios más bajos debido a esto.

- Agrupación 8

Agrupación 8	-834,040%
Agrupación 8	-834,040%

La gran brecha favorable a las mujeres se debe a que ambas presentes en la agrupación han trabajado durante todo el año de análisis mientras que el único hombre se incorporó a la organización a finales de año por lo que el salario total percibido por él se corresponde con el tiempo trabajo.

### **Salario base:**

De nuevo, se da brecha mayor del 25% tanto en la media como en la mediana a favor de las mujeres. Estas brechas, al igual que se explicaba en el total de las retribuciones, se deben al hecho de que se han analizado los importes efectivos en salario base percibidos por las personas trabajadoras, por lo que estos varían en función del tiempo de trabajo que cada quien haya tenido durante el ejercicio, así como su porcentaje de jornada.

Media	-64,596%
Mediana	-204,339%

- Agrupación 6

Agrupación 6	32,487%
Agrupación 6	47,500%

La justificación de la brecha atiende a la misma razón que en el apartado anterior. Esta vez, únicamente una de las mujeres de la agrupación ha trabajado durante el ejercicio completo unido a que cuatro de ellas tienen una jornada parcial.

- Agrupación 8

Agrupación 8	-639,650%
--------------	-----------

Agrupación 8	-639,650%
--------------	-----------

De nuevo, la gran brecha favorable a las mujeres se debe a que ambas mujeres presentes en la agrupación han trabajado durante todo el año de análisis mientras que en el único hombre se incorporó a la organización a finales de año por lo que el salario base percibido por él se corresponde con el tiempo trabajo.

### **PLUS TRANSP**

Media	-60,772%
Mediana	-243,158%

Este concepto se corresponde con la cuantía que compensa la empresa a las personas trabajadoras por los gastos derivados del transporte realizado para el desempeño de sus funciones.

Por lo que el criterio para la percepción del concepto es este y las brechas no atenderán a una razón de discriminación por sexo.

### **PLUSES VOLUNTARIOS**

Media	-494,905%
Mediana	-146,925%

- Agrupación 6

Agrupación 6	-11,483%
Agrupación 6	37,255%

Se presenta una brecha significativa en la mediana de la agrupación y es de 37,255% a favor de los hombres. Los datos muestran que los mayores importes se han percibido en los puestos de técnico/a comercial y técnico/a de marketing ocupados únicamente por mujeres. La brecha en la mediana viene provocada por el hecho de que las mujeres, presentan una mayor variedad en los importes que perciben, algunas de ellas, percibiendo menos que los hombres debido a que comenzaron su relación contractual con la empresa en diciembre de 2024. Esta heterogeneidad provoca que el cálculo del valor medio en ellas resulte menor que el de los hombres teniendo en cuenta que uno de ellos ha trabajado el año entero.

- Agrupación 8

Agrupación 8	-1.026,519%
Agrupación 8	-1.026,519%

De nuevo, la gran brecha favorable a las mujeres se debe a que ambas presentes en la agrupación han trabajado durante todo el año de análisis mientras que en el único hombre se incorporó a la organización a finales de año por lo que la cuantía percibida por él se corresponde con el tiempo trabajo.

### **GRATIF. EXTRAORDINARIA**

Media	-64,595%
Mediana	-204,338%

Este concepto corresponde a las retribuciones de las pagas extraordinarias establecidas por convenio:

*Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias.*

*El personal de estructura tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base mensual de Convenio. Se abonarán en junio y diciembre o prorrateadas a lo largo del año, a elección de cada empresa.*

- Agrupación 6

Agrupación 6	32,487%
Agrupación 6	47,500%

Únicamente un hombre y una mujer han trabajado el año entero por lo que el importe que han recibido es igual. El otro hombre presente en la agrupación percibe una cuantía inferior ya que ha trabajado durante tres meses. En el caso de la plantilla de mujeres, hay un mayor número de ellas que presentan cuantías asociadas a este concepto puesto que no han trabajado durante todo el ejercicio y, de hecho, una de ellas no lo ha percibido. La presencia de esta diversidad de importes asociados al tiempo de trabajo que han llevado a cabo las mujeres hace que la brecha tanto en media como en mediana sea favorable a los hombres.

- Agrupación 8

Agrupación 8	-639,639%
Agrupación 8	-639,637%

De nuevo, la gran brecha favorable a las mujeres se debe a que ambas presentes en la agrupación han trabajado durante todo el año de análisis mientras que en el único hombre se incorporó a la organización a finales de año por lo que la cuantía percibida por él se corresponde con el tiempo trabajo. Además, se ha de tener en cuenta los puestos presentes en la agrupación, la percepción de la persona adjunto/a de dirección es mayor puesto que ostenta más responsabilidad.

**BONUS**

No se dan brechas a justificar entorno a la percepción de este concepto puesto que solo lo han recibido mujeres. Al no haber presencia de ambos sexos, no hay brechas a justificar.

El análisis de las brechas retributivas muestra que se deben a criterio relacionados con el tiempo de trabajo que las personas trabajadoras han llevado a cabo a lo largo del año, así como a la desproporción de la plantilla, feminizada, al porcentaje de jornada o a las propias características y criterios por el que se retribuye el concepto.

Finalmente, las diferencias salariales observadas, cuando superan el umbral del 25%, han sido justificadas y detalladas en sus apartados y conforme a la normativa, demostrando que están vinculadas a factores objetivos no discriminatorios. Cualquier análisis adicional, que pueda profundizar en otras causas o tendencias no exigidas explícitamente por la ley, se incluye en este informe únicamente como información complementaria, con el objetivo de contribuir a una mayor transparencia en los resultados.

Teniendo en cuenta lo expuesto, y dado que el objetivo de la auditoría es la valoración de puestos de igual valor y la dedicación de acciones positivas específicas al área retributiva, se proponen las siguientes **medidas correctoras para incluir en el plan de igualdad**:

- Revisión de la política retributiva y sus procedimientos desde la perspectiva de género.
- Registro Retributivo acorde a la Auditoría Retributiva.

**El desarrollo de ambas acciones se detalla en las páginas 56 y 57 del presente documento, mediante una ficha descriptiva para cada medida en la que se detalla determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y persona o personas responsables de dicha implantación y seguimiento. De igual forma, la calendarización de ambas medidas queda estipulada en el punto 11. CALENDARIZACIÓN, del presente Plan de Igualdad.**

### 3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

El mayor número de contratos son de tipo fijo discontinuo representando el 51,65% de las contrataciones que tuvieron lugar en 2024. Le sigue la tipología temporal a tiempo completo siendo esta un 46,75% y, por último, se dan las de temporal a tiempo parcial, siendo éstas el 1,60%.

Las contrataciones temporales a tiempo completo y fijo discontinuo están masculinizadas con índices de feminización del 0,77 y 0,62 respectivamente, presentando un ligero desequilibrio a favor de los hombres. Las contrataciones temporales a tiempo parcial son las que están feminizadas con un índice del 1,28 y una brecha del 12,34%. No obstante, la normalidad en la plantilla son los contratos fijos discontinuos o temporales a tiempo completo.

El personal de estructura disfruta de un horario de 9:00 a 18:00 horas de lunes a jueves y de 9:00 a 16:00 horas los viernes realizando un total de 40 horas semanales de trabajo.

En cuanto a las bajas temporales, la mayoría (88) de las bajas temporales se han debido a una incapacidad temporal derivada de una enfermedad mientras que las provocadas por accidente de trabajo han sido un total de 15.

La plantilla de las mujeres presenta una proporción mayor que la de hombres de personas que han tenido accidente de trabajo, es decir, si prestamos atención a la plantilla de mujeres el 79,49% han tenido una incapacidad temporal por enfermedad y el 20,51% restante ha sido por accidente de trabajo y, en la plantilla de hombres, un 89,06% ha sido baja por enfermedad y un 10,94% por accidente de trabajo.

Se recomienda llevar a cabo una evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de género, teniendo en cuenta, además de revisar los riesgos ante situaciones de embarazo y lactancia y las medidas de protección a poner en marcha, las distintas necesidades de mujeres y hombres en el diseño de los puestos y equipos de trabajo y de forma prioritaria, evaluando los factores ergonómicos en aquellos que tienen un componente de esfuerzo físico, como el trabajo en PERSONA SERVICE HR ETT SLU.

También se recomienda la realización de un estudio de riesgos psicosociales con perspectiva de género con el objetivo de identificar situaciones de estrés y sobrecarga en la empresa y reducir los efectos perjudiciales que la doble jornada tiene entre las trabajadoras:

- Factores de organización temporal (jornada, ritmo de trabajo)



- Factores dependientes de la tarea (automatización, comunicación y relaciones sociales, estabilidad en el empleo, posibilidad de promoción, iniciativa...)
- Sexo y departamento.

### **3.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Sobre las políticas de conciliación, PERSONA SERVICE HR ETT SLU se acoge a lo establecido por ley y convenio por lo que sería aconsejable elaborar medidas para que mejoren las establecidas y repercuta en la igualdad de oportunidades.

Respecto a las medidas de conciliación la empresa dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral:

- Jornadas reducidas
- Flexibilidad horaria
- Jornada coincidente con el horario escolar

En términos generales:

- Horarios de trabajo, reuniones, y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral
- Se toman medidas o campañas de sensibilización que fomenten el reparto de responsabilidades familiares (corresponsabilidad)
- Se informa a la plantilla sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la empresa
- No se valora más el tiempo de presencia en la empresa que el cumplir objetivos.

Se recomienda realizar encuestas a la plantilla con relación a las medidas de conciliación para la detección de necesidades, así como realizar campañas de difusión y concienciación sobre la corresponsabilidad en el hogar para fomentar el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres y dejar de asociar el cuidado a roles femeninos para su actualización como medida del Plan de Igualdad.

### **3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

La empresa ya cuenta con medidas referentes a este aspecto y se le propone incorporar a las medidas del Plan de Igualdad la actualización del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

### **3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO**

PERSONA SERVICE HR ETT SLU manifiesta su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa con la elaboración del plan de igualdad que convierte en evidencia la determinación de avanzar en ello a través del presente Informe de Diagnóstico para la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa.

Se recomienda elaborar un protocolo para víctimas de violencia de género, así como su difusión a la plantilla. Es crucial fomentar campañas para difundir la tolerancia cero a la violencia de género, así como los derechos reconocidos por el convenio a quienes la padecen.

Puesto que no se conocen los beneficios para la empresa, se recomienda hacer un estudio sobre el tema, determinando si algún beneficio o incentivo es aplicable para el beneficio de la inserción de mujeres víctimas de violencia de género.

### **3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE**

PERSONA SERVICE HR ETT SLU afirma que las imágenes que utiliza son inclusivas, así como el lenguaje en las comunicaciones. Por lo que se recomienda seguir en esta línea pudiéndose realizar una guía de comunicación y uso del lenguaje no sexista en la empresa, tanto en la comunicación interna como externa de ésta.

Igualmente, se aconseja que las personas que deban redactar los documentos internos y externos reciban formación y apoyo técnico para su implementación en todos los procedimientos a desarrollar, contribuyendo con ello a generar una cultura más respetuosa con el género y la diversidad en su conjunto.

La realización de una campaña de comunicación sobre igualdad podría ser de ayuda para empezar a sensibilizar a la plantilla y dar constancia del compromiso que demuestra la empresa. Así mismo, divulgar y publicar un dossier con la política interna de PERSONA SERVICE HR ETT SLU cuando estén estas medidas, ayudará a darlas a conocer y a efectivamente utilizarse en caso de necesidad.

#### 4. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

#### 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

##### ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad de PERSONA SERVICE HR ETT SLU se aplicará a todos los centros de trabajo, afectando al 100% de la plantilla.

##### ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

Provincia	CCAA	Dirección	Plantilla
BARCELONA	CATALUÑA	Pg. de Gràcia, 60, 1 <sup>a</sup> , L'Eixample, 08007 Barcelona	13963
GRANOLLERS	CATALUÑA	Avinguda d'Europa, 21, 08401 Granollers, Barcelona	517
VILAFRANCA	CATALUÑA	Avenida de la, Av. Ronda de Mar, 24, 08720 Vilafranca del Penedès, Barcelona	7
PAMPLONA	NAVARRA	Calle Arcadio Maria Larraona, 1-2º, 31008, Pamplona	175

##### ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento en el que se firma, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se

procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

#### **PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN:**

En caso de que durante la vigencia del plan se requiriera alguna modificación de este o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación, PERSONA SERVICE HR ETT SLU, activará el protocolo de requisitos legales que queda reflejado como acción positiva de este Plan de Igualdad, por el cual se procederá a revisar el texto del mismo y adecuarlo a las nuevas necesidades que hubiesen podido surgir, garantizando que dichas modificaciones son aprobadas por las personas legitimadas para ello según el RD 901/2020. Será este el procedimiento a seguir para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones 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.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad

En caso de conflicto irresoluble, se acudirá a un órgano de resolución de conflictos externo, la Fundación SIMA, la cual tiene como finalidad primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios/as y trabajadores/as o sus respectivas organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje. El SIMA debe velar por que estos procedimientos se rijan por los principios de gratuidad, celeridad,



igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, que establece el artículo 9 del ASAC, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

## 6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura según las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

- 6.1.- Área de gestión organizativa/ Compromiso con la igualdad.
- 6.2.- Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional
- 6.3.- Área de Promoción Profesional
- 6.4.- Área de Formación
- 6.5.- Área de retribuciones.
- 6.6.- Área de ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 6.7.- Área de prevención acoso sexual/acoso por razón de sexo.
- 6.8.- Área de Salud Laboral.
- 6.9.- Área de comunicación/uso del lenguaje.
- 6.10.- Área de protección ante situaciones de Violencia de Género
- 6.11.- Área de seguimiento.

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Y para operativizar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones positivas agrupadas en medidas.

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
	AP1	A.P.1.1.-
		A.P.1.2.-
		A.P.1.3.-
		A.P.1.4.-

### 6.1.- Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial	<b>AP1.- MEDIDA DE ÁMBITO ORGANIZATIVO Y DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD</b>	A.P.1.1.- Crear documento de Política de Igualdad

### 6.2.- Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Ampliar la revisión de los procedimientos de selección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición proporcional que existe en la plantilla.	<b>AP2: MEDIDA DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	A.P.2.1.- Definición de criterios objetivos del proceso de selección y contratación mediante la aplicación de la perspectiva de género. A.P.2.2.- Fomentar la incorporación del sexo menos representado en los niveles en los que se detecta segregación horizontal

### 6.3.- Área de Promoción Profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (según criterio distribución plantilla existente)	<b>AP3.- MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	A.P.3.1.- Recogida de información sobre las promociones en la empresa durante los 4 años de vigencia del plan. A.P.3.2.- Priorización de la promoción del sexo menos representado en igualdad de condiciones

**6.4.- Área de Formación**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>GRUPO MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>
Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.	<b>AP4.- MEDIDAS DE FORMACIÓN</b>	<p>A.P.4.1.- Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla</p> <p>A.P.4.2.- Creación de una base de datos desagregada por género destinada a registrar las acciones formativas realizadas.</p>

**6.5.- Área de retribuciones**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>GRUPO MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>
<p>Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.</p> <p>Cumplir con la obligatoriedad de la máxima "trabajo de igual valor la misma retribución".</p>	<b>AP5.- MEDIDA SISTEMA RETIBUTIVO</b>	<p>A.P. 5.1. Revisión de la política retributiva y sus procedimientos desde la perspectiva de género.</p> <p>A.P.5.2. Registro Retributivo acorde a la Auditoría Retributiva.</p>

**6.6.- Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>GRUPO MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>
Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<b>AP 6: MEDIDA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	A.P.6.1.- Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existente y difundir a toda la plantilla.

**6.7.- Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo**

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Materializar el compromiso de la empresa de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo.	<b>AP7: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	A.P.7.1.- Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo
Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo		A.P.7.2.- Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencias sexuales.
		A.P.7.3.- Creación/revisión del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, violencias sexuales.
		A.P.7.4.- Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.
		A.P.7.5.- Creación de un canal de denuncias específico.

**6.8.- Área de Salud Laboral**

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género	<b>AP8: MEDIDA DE SALUD LABORAL</b>	A.P.8.1.- Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género

**6.9.- Área de Comunicación / Uso del lenguaje**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>GRUPO MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>
Difundir todos los compromisos adquiridos y actuaciones realizadas en el marco del presente Plan de Igualdad a toda la plantilla.	<b>AP10: MEDIDA DE COMUNICACIÓN/ USO DEL LENGUAJE</b>	A.P.9.1.- Difusión de la Política y Plan de Igualdad

**6.10. Área de protección ante situaciones de Violencia de Género**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>GRUPO MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>
Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado la empresa para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.	<b>A10: PROTECCIÓN ANTE SITUACIONES VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	A.10.1- Elaboración Catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de V.G.

**6.11.- Área de Seguimiento**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>GRUPO MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>
Contribuir a reforzar la labor de seguimiento de procedimientos clave para el cumplimiento de los objetivos en igualdad acordados en este plan.	<b>AP 11: MEDIDA DE SEGUIMIENTO</b>	A.P.11.1 - Reuniones de la Comisión de Seguimiento
		A.P.11.2- Elaboración de memoria bianual de seguimiento del Plan y de evaluación a la finalización del mismo.

## 7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo el marco de referencia de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de “Acciones Positivas” para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de “Acciones Positivas” al mundo privado al decir textualmente: “También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las acciones positivas que articulan el Plan de Igualdad de PERSONA SERVICE HR ETT SLU, y con ello, el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones positivas propuestas, se han confeccionado fichas descriptivas de cada una de ellas, donde se identifica el siguiente contenido:

- **Código de acción positiva:** Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de Acciones Positivas con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.
- **Acción Positiva:** Denominación de la Acción y se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.
- **Persona/s destinataria/s:** identificación a quién/es va dirigida.
- **Persona/s responsable/s:** Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la empresa.
- **Coordina:** Se indica la persona que realizará la coordinación de la realización de la acción.
- **Recursos materiales:** se identifican los necesarios para garantizar la ejecución de la acción o bien se garantizará su asignación.
- **Comunicación:** se identifica canal de comunicación.
- **Indicadores:** que permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuesta, permitiendo hacer el seguimiento a tres niveles:
  - **De resultados:** permite conocer el grado de ejecución, de cumplimiento de los objetivos cada acción, por tanto, de los objetivos específicos acordados y del objetivo general.
  - **De proceso:** si se han contado con los recursos previstos para la ejecución de cada acción, seguimiento de la planificación y su gestión en caso de desviaciones, dificultades encontradas no previstas.

- **De impacto:** grado de corrección de los indicadores que establecían áreas de mejora en el diagnóstico de situación, lo que permite evidenciar mejoras conseguidas, eliminación, reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.
- **Temporalización:** periodo de ejecución de la acción.
- **Valoración económica:** En caso de ser posible, se establece al menos previsión de presupuesto necesario para la ejecución.
- **Control y seguimiento:** la Comisión de Igualdad es la responsable.

Se incorporarán otros indicadores para el seguimiento/evaluación de la acción:

- **Grado de cumplimiento de los indicadores:** estableciendo 3 niveles.
- **Resultados obtenidos:** descripción de los mismos.
- **Fecha de ejecución:** fecha real de ejecución
- **Acta Comisión nº:** donde se ha realizado seguimiento de la acción.

**AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO/  
COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 1.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Crear documento de Política de Igualdad			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Este documento deberá incluir los principios básicos generales relacionados con la estrategia que la empresa quiere seguir para la creación de una cultura empresarial donde los principios de igualdad y equidad estén presentes y sean inspiradores y organizadores de toda su actuación, entre otros.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Dirección de la Empresa		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa. Se recomienda dar a conocer esta política a toda la plantilla. Se recomienda colgar la política en los centros de Trabajo de la empresa.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de la Política de Igualdad firmado por la dirección</li> <li>- Alcance de la Política de Igualdad.</li> <li>- Registros de percepción de la política.</li> <li>-</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**AP2: MEDIDAS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y  
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:** A.P. 2.1.

**ACCIÓN POSITIVA:** Definición de criterios objetivos del proceso de selección y contratación mediante la aplicación de la perspectiva de género.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se analizarán todos los procedimientos internos y externos de acceso/selección para conseguir una definición clara de los mismos y así obtener un proceso de selección objetivo que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Se valorará:

- El uso de canales accesibles para las ofertas de empleo
- La revisión de las DPTs desde criterios neutros (según la auditoría retributiva)
- El uso de pruebas estandarizadas de selección.
- El uso de entrevistas de selección estandarizadas y que sean elaboradas desde la perspectiva de género.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de informe de mejoras incorporadas.</li> <li>- Contribución a equilibrio de plantilla en base a la selección del sexo menos representado (Disminución del % de infrarrepresentación)</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 2.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Fomentar la incorporación del sexo menos representado en los niveles en los que se detecta segregación horizontal			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
<p>Dada la feminización y/o masculinización de algunos de los niveles de la empresa a nivel estructural y su correlación con sesgos históricos que fomentan la segregación horizontal y el suelo pegajoso, se establecerán mecanismos para fomentar la incorporación de hombres y mujeres a estos puestos históricamente ocupados por el contrario.</p> <p>Por ejemplo, si se ha de cubrir un puesto que está feminizado y se dan candidaturas de ambos sexos, en igualdad de condiciones curriculares y aptitudes, se contratará al sexo menos representado, en este caso sería un hombre.</p>			
Personas destinatarias	Personal con competencias en selección de personal		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de candidaturas masculinas para los niveles feminizados</li> <li>- Nº de perfiles masculinos rechazados</li> <li>- Incorporación, en igualdad de condiciones, de hombres en los niveles feminizados.</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

## **AP3: MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL**

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 3.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Recogida de información sobre las promociones en la empresa durante los 4 años de vigencia del plan.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se elaborará una base de datos para almacenar la información con respecto a las promociones en la empresa durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. Dicha base de datos deberá contar con año analizado, nº de promociones, tipo de promoción, fecha, sexo de la persona promocionada.			
Personas destinatarias	RRHH		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº promociones por año</li> <li>- Tipos de promoción</li> <li>- Fecha de la promoción</li> <li>- Sexo de la persona promocionada y categoría profesional</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 3.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Priorización de la promoción del sexo menos representado en igualdad de condiciones			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
La empresa establecerá mecanismos para fomentar la promoción del sexo menos representado sobre todo en los que la infrarrepresentación sea mayor. Una vez analizadas las candidaturas y en el caso de que se den igualdad de condiciones, promocionará la persona del sexo menos representado.			
Personas destinatarias	Gestión de personas		
Persona/as responsable/s	Encargado/a del proceso		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de perfiles susceptibles de promoción</li> <li>- Nº de perfiles que promocionan a puestos en los que el sexo está infrarrepresentado</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

## **AP4: MEDIDAS DE FORMACIÓN**

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 4.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Iniciar un proceso formativo para toda la plantilla para contribuir al conocimiento de lo que supone la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral y cómo pueden contribuir a generar entornos más igualitarios y de respecto a la diversidad con la que convivimos, en el marco de integración del principio de igualdad en la cultura de la empresa.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones formativas realizadas por target</li> <li>- Acciones de formación en igualdad realizadas por target</li> <li>- % plantilla formada/año por target</li> <li>- % categorías formadas/año</li> <li>- % niveles formados/año</li> <li>- Nº horas de formación impartidas</li> <li>- Registros de las mismas.</li> <li>-</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 4.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Creación de una base de datos desagregada por género destinada a registrar las acciones formativas realizadas.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se llevará a cabo la elaboración de una base de datos que permita a la empresa llevar un registro detallado de las formaciones que se realicen. En dicha base de datos habrá de constar:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de la formación realizada</li> <li>- N° de mujeres que la realizan</li> <li>- N° de hombres que la realizan</li> <li>- Puesto de trabajo</li> <li>- Categoría profesional</li> </ul>			
Personas destinatarias	Personal del Departamento de Personas/RRHH		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/RRHH/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Base de datos creada</li> <li>- N.º de personas formadas.</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión n°			

## **AP5: MEDIDAS SISTEMA RETRIBUTIVO**



**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: AP. 5.2**
**ACCIÓN POSTIVA:** Registro Retributivo acorde a la Auditoría Retributiva.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:** Elaboración del registro retributivo anual, tras los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo realizada en la Auditoría Retributiva. El registro tendrá en cuenta la valoración de los puestos, los puestos de igual valor arrojados en la Auditoría, así como las diferentes categorías profesionales desagregadas por género, tal como se enuncia en el RD 902/2020.

<b>Personas destinatarias</b>	Comisión de Igualdad/ RRHH
<b>Persona/as responsable/s</b>	Comisión de Igualdad/RRHH
<b>Coordina</b>	La comisión de Igualdad
<b>Recursos materiales</b>	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
<b>Comunicación</b>	Canales habituales de la empresa
<b>Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un registro retributivo acorde con la legislación, donde no solo se establezca una justificación de las brechas superior al 10% por puesto de trabajo si no también por puesto de igual valor, según lo referido en el 902/2020.</li> </ul>
<b>Temporalización</b>	Anualmente
<b>Control y seguimiento</b>	Comisión de Igualdad
<b>Evaluación y seguimiento</b>	
<b>Grado cumplimiento indicadores</b>	
<b>Resultados obtenidos</b>	
<b>Fecha realización</b>	
<b>Acta comisión nº</b>	

**AP6: MEDIDAS PARA EL EJERCICIO  
CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE  
CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y  
LABORAL**

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 6.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existente y difundir a toda la plantilla.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se elaborará un catálogo de medidas de conciliación que la empresa según Estatuto de las personas Trabajadoras, Convenio Colectivo, Real Decreto Ley 6/2019 medidas urgentes y aquellas de mejora que tuviera implantadas, a fin de facilitar el conocimiento de las mismas a toda la plantilla, desde un modo proactivo.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad/RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación al 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de Catálogo de Medidas de conciliación</li> <li>- % de plantilla informada</li> <li>- % uso de medidas</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**AP7: MEDIDAS PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 7.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
La Declaración deberá estar firmada por la Dirección de la Empresa y por la Comisión de Seguimiento.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Dirección General/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Firma de la declaración institucional</li> <li>- % de plantilla que recibe la comunicación</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 7.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencias sexuales.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
La plantilla, además de tener conocimiento de la existencia del protocolo y del canal de denuncias, deberá recibir la formación suficiente y adecuada en materia de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. También sobre violencia sexual conforme lo establecido a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad.		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 100% de la plantilla formada.</li> <li>- Percepción de la plantilla en materia de acoso y violencia sexual</li> <li>- Resultado de la acción formativa.</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:** A.P. 7.3.

**ACCIÓN POSITIVA:** Creación/revisión del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual, Acoso por razón de Sexo y Violencias sexuales.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se debe implantar el procedimiento para la prevención y gestión de los posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo.

El procedimiento de denuncia y resolución es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito.

Dos aspectos que deben recogerse y clarificarse son a quién y cómo se ha de presentar la denuncia y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del o de la presunto/a acosador/a durante la tramitación del procedimiento.

Se recomienda que el procedimiento prevea la asignación de una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales (puede ser el/la Agente de Igualdad).

El procedimiento debe proporcionar al personal de la empresa la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con total seriedad, por lo que se recomienda que, a diferencia de los procedimientos normales de trámite de denuncias, éstas no tengan que realizarse en primera instancia a la persona superior inmediata y se haga directamente a la/s persona/s designada/s especialmente para intervenir en los procedimientos de acoso.

Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes y ser independientes y objetivas. Se debe establecer un límite temporal para la investigación, con el fin de evitar un proceso en exceso dilatado y la imposibilidad de acudir al sistema legal.

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza, que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa

	Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro del Protocolo de Prevención de Acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li> <li>- Nº de información solicitada desagregada por sexo.</li> <li>- Nº de casos que ha requerido la activación del protocolo.</li> <li>- Nº de informes de conclusiones.</li> </ul>		
	Temporalización	Según cronograma adjunto		
	Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
	Evaluación y seguimiento			
	Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
	Resultados obtenidos			
	Fecha realización			
	Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 7.4.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Una vez se cuenta con el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, la difusión del mismo es fundamental para todo el personal.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- 100% de la plantilla informada		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 7.5.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Creación de un canal de denuncias específico.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Creación de un canal de denuncias operativo y efectivo que permita la rápida tramitación de estos casos por parte de el/la Agente de Igualdad. Deberá ser de fácil difusión y acceso. Se trata de una acción prioritaria que se establecerá como elemento fundamental para el correcto funcionamiento del protocolo implantado.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la validez del canal</li> <li>- 100% de la plantilla es informada de la existencia del canal</li> <li>- Nº de personas que hacen uso</li> <li>- Tipología de denuncias realizadas y su gestión</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

## AP8: MEDIDAS DE SALUD LABORAL

**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:** A.P. 8.1.

**ACCIÓN POSITIVA:** Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se realizará una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género y en función de los resultados obtenidos en la planificación de medidas preventivas deberán establecerse protocolos específicos.

Para ello se incorpora la variable sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de la persona trabajadora.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	PRL/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo para mujeres y para hombres.</li> <li>- Índices de siniestralidad (AT y EP) desagregados por sexo, departamento/unidad, categoría, nivel.</li> <li>- Informe estadístico anual y medidas implantadas de mejora.</li> <li>- % o grado de incremento del nº de usos y del tipo de medidas por parte de la plantilla.</li> <li>- Nº de personas informadas y evaluadas.</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			

	Acta comisión nº	
--	------------------	--

**AP9: MEDIDAS DE COMUNICACIÓN/USO DEL LENGUAJE**

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 9.1.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Difusión de la Política y Plan de Igualdad			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se elaborará un comunicado en el que se incluirá información sobre las acciones que se van a llevar a cabo en materia de Igualdad.			
Los temas que deben tratarse son: la política de la empresa en materia de igualdad, los conceptos básicos de la igualdad y las acciones previstas por la empresa en esta materia.			
Esta información debe llegar a toda la plantilla, y si se valora, informar a nivel externo (clientes, proveedores...)			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación del Plan de Igualdad en todos los canales habituales.</li> <li>- 100% de la plantilla está informada de la existencia del Plan de Igualdad.</li> <li>- Grado de recepción de las personas.</li> <li>- Nº de sugerencias recibidas</li> <li>-</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**A10: MEDIDAS DE PROTECCIÓN ANTE  
SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN:</b> A. 10.1.			
<b>ACCIÓN:</b> Elaboración Catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de V.G.			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
Se desarrollará un Catálogo de derechos y medidas (tanto lo reconocido a nivel legal como las mejoras que la empresa haya acordado). Las medidas y derechos se desarrollarán de forma más detallada y además, incluirá procedimiento para solicitar la medida necesaria.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento		
Coordina	Comisión Seguimiento		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro Catálogo de Derechos y Medidas.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

## AP11: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:** A.P. 11.1.

**ACCIÓN POSITIVA:** Reuniones de la Comisión de Seguimiento

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma periódica, según se establezca en el reglamento de funcionamiento, para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas.

Así mismo, también se hará un seguimiento sobre las propuestas de la plantilla (buzón de sugerencias o similar) que pueden derivar en acciones positivas y, cuando corresponda, análisis de los datos extraídos de las encuestas periódicas.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de las Actas de la Comisión de Seguimiento.</li> <li>- Nº informes elaborados de acuerdo al reglamento y lo acordado en el presente Plan.</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

<b>CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA:</b> A.P. 11.2.			
<b>ACCIÓN POSITIVA:</b> Elaboración de memoria anual de seguimiento del Plan y de evaluación a la finalización del mismo			
<b>DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:</b>			
La Comisión de Seguimiento, con apoyo de la Agente de Igualdad, realizará anualmente la memoria de seguimiento del Plan y a la finalización de la vigencia del mismo, que permitirá conocer los avances conseguidos con la implementación de las acciones positivas desarrolladas con cada grupo de medidas en relación con los objetivos establecidos.			
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/Dirección		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informes de Seguimiento elaborados anualmente</li> <li>- Informe de evaluación final Plan de Igualdad</li> <li>- Canales de difusión</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

### **Indicadores de seguimiento y evaluación**

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas

urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento
- Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad y estará en coordinación con la Agente de Igualdad responsable del desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa.

## 9. AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN NEGOCIADORA

La empresa designará la figura de Agente de Igualdad, formalizada en el acta de designación, cuyo papel será el de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la empresa. Además de apoyar, asesorar y contribuir a la formación de la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo. Por lo que deberá tener la formación acreditada necesaria para ello.

La Comisión Negociadora es la estructura paritaria (Empresa y RLPT) referente para el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad. PERSONA SERVICE HR ETT SLU **no cuenta con RLPT en sus centros de trabajo, se ha procedido a contactar con los sindicatos representativos del sector sin respuesta alguna, por lo que dicha negociación se ha llevado a cabo mediante la conformación de una Comisión Negociadora de manera unilateral formada por:**

Representante Empresa:

- Angels Miro Maqueda, directora
- Dolors García Lacambra, administración

Representante Social:

- AUSENTE

Así mismo, la Comisión de Seguimiento es el órgano de seguimiento, implantación del Plan de Igualdad e integración de la igualdad en la empresa designado para esto por la Comisión Negociadora. Es por esto por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

**Integrantes Comisión de Seguimiento:**

Representante Empresa:

- Angels Miro Maqueda, directora
- Dolors García Lacambra, administración

Representante Social:

- AUSENTE

**Objetivo de la Comisión de Seguimiento:**

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad

## 10. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo:** Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género:** Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”.
- **Igualdad de Oportunidades:** derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad Formal:** cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad Real:** interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de Género:** considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Equidad de Género:** justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio:** Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Rol de Género:** conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de Género:** creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).
- **Sexismo:** tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo con esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.
- **Presencia o composición equilibrada:** Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- **Segregación ocupacional:** Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.
- **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.

- **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.
- **Techo de cristal:** barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Conciliación:** mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.
- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.
- **Índice de feminización:** es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito
- **Violencia de género:** toda violencia contra una mujer porque ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

## 11. CALENDARIZACIÓN

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
A.P. 1.1.- Crear documento de Política de Igualdad																
A.P.2.1.- Definición de criterios objetivos del proceso de selección y contratación mediante la aplicación de la perspectiva de género.																
A.P.2.2.- Fomentar la incorporación del sexo menos representado en los niveles en los que se detecta segregación horizontal																
A.P.3.1.- Recogida de información sobre las promociones en la empresa durante los 4 años de vigencia del plan.																
A.P.3.2.- Priorización de la promoción del sexo menos representado en igualdad de condiciones																
A.P.4.1.- Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla																
A.P.4.2.- Creación de una base de datos desagregada por género destinada a registrar las acciones formativas realizadas.																



A.P.8.1.- Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género															
A.P.9.1.- Difusión de la Política y Plan de Igualdad															
A.10.1- Elaboración Catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de V.G.															
A.P.11.1 - Reuniones de la Comisión de Seguimiento															
A.P.11.2- Elaboración de memoria anual de seguimiento del Plan y de evaluación a la finalización del mismo															

**Firmado Comisión Negociadora:**

Fdo.: Angels Miro Maqueda  
Representante empresa

Fdo.: Dolors García Lacambra  
Representante empresa

Barcelona, a 22 de julio de 2025