

***Plan de Igualdad de oportunidades entre
mujeres y hombres***
SEUR, S.A.



ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	2
II.	MARCO NORMATIVO	3
III.	PRINCIPIOS GENERALES	4
IV.	FASES DEL PLAN DE IGUALDAD	4
V.	DATOS GENERALES DE LA EMPRESA	6
VI.	PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
VII.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
VIII.	INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	7
IX.	VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	7
X.	OBJETIVOS GENERALES	8
XI.	MEDIDAS	9
XII.	MEDIOS Y RECURSOS	49
XIII.	CALENDARIO DE ACTUACIONES	50
XIV.	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	51
XV.	APROBACIÓN Y FIRMA	56

Anexos.

I DIAGNÓSTICO

II CALENDARIO DE ACTUACIONES.

III CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

IV AUDITORÍA SALARIAL.

V PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

I. INTRODUCCIÓN

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al empleo, dificultades de promoción** y observándose una **brecha salarial** entre mujeres y hombres.

Es preciso fomentar y facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral, formar y sensibilizar en cuestiones de género a todas las personas que integran las organizaciones laborales** y velar por la prevención del **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** dentro de las mismas.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de SEUR, S.A.(2022 - 2026) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La Dirección de la organización, junto con la comisión, negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercute directamente en un incremento de la productividad en la organización.

Se pretende que el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

II. MARCO NORMATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las empresas de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma en que se determine en la legislación laboral*.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **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**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral

hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

III. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

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

IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de SEUR, S.A. son los siguientes:

1. **Compromiso de la entidad.** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección.

2. **Constitución de la Comisión negociadora.** Conformada de manera paritaria entre la representación de la empresa y los sindicatos más representativos del sector (CCOO y UGT) y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

Son sujetos legitimados para negociar planes de igualdad el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité y en su defecto los sindicatos más representativos del sector. Además, la composición de la parte social en la comisión negociadora también ha de ser proporcional a su representatividad.

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.

3. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado con datos de 2021 a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

4. **Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

5. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se procederá a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal).

6. **Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan.

7. **Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportando así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones

PLAN DE IGUALDAD

SEUR, S.A.

oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Titularidad	Privada
Ámbito funcional	Empresa
Motivación para la realización del PDI	Imposición normativa (art. 45 LOI)
Datos fiscales	Seur, S.A. CIF: A28985992
Domicilio social	Calle Gamonal, 6 28031 Madrid
CNAE	5229 - Otras actividades anexas al transporte
Página web	www.seur.com

VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En representación de la empresa	
Ana Rey Mansilla	Responsable Relaciones Laborales y Económico Laboral
Elena Calatayud Lázaro	Responsable Relaciones Laborales
En representación de la plantilla	
Verónica Silveira Olivares (UGT)	Sindicato UGT
Fernando Muñoz Diaz (CCOO)	Sindicato CCOO

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

a) Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios.

b) Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de ámbito nacional, resultando de aplicación a todos los centros de trabajo de SEUR, S.A.

c) Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma.

VIII. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El informe de diagnóstico de situación elaborado previamente se adjunta conforme Anexo I.

IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se considera que para este plan es necesario plantear una vigencia de **cuatro años** (2022 - 2026), a contar a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

Además, la auditoría retributiva que recogerá el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad. Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar un nuevo diagnóstico de la situación retributiva, que requiere:

1. La **evaluación de los puestos de trabajo** con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.
2. Determinar la **relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas**, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.
3. La empresa establecerá un **plan de actuación** para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento. Además, el Plan de actuación contiene un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

X. OBJETIVOS GENERALES

1. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Evitar la desigualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la empresa.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales
- Garantizar que mujeres y hombres en la empresa tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación profesional.

- Disminución de la brecha salarial, eliminando desigualdades retributivas por razones de sexo.

XI. MEDIDAS

Cuando las medidas aquí referenciadas sean mejoradas por la Ley general, Convenio Colectivo, acuerdo o pacto, prevalecerán éstas sobre las aquí enumeradas.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Trabajar por la eliminación de ideas y creencias preconcebidas que pudieran darse sobre que las mujeres no puedan ejercer determinados oficios.
- Aumentar el número de mujeres en la entidad, especialmente en áreas masculinizadas.

Medida 1.1: Procedimientos de selección no discriminatorios y objetivos

Utilización de procedimientos de selección de personal que permitan identificar y evaluar a los candidatas/os exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos, para los diferentes puestos de trabajo.

Responsables	Área de Talento
Fecha	Segundo trimestre 2022
Indicadores	<i>Procedimientos utilizados</i> <i>Aumento % contratación sexo subrepresentado</i>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal de Recursos Humanos y selección	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 1.2: Lenguaje e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes y revisión de documentación vinculada a la selección

Cuidar que las ofertas de empleo no resulten "sexistas" y que no respondan a estereotipos de uno u otro género, para ello no se utilizará un lenguaje e imágenes sexistas en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas de la empresa y cualquier comunicado a la prensa, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Revisar, y en su caso corregir, todos los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos, en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que sea neutro y no tenga connotaciones sexistas.

Responsables	Área de Talento		
Fecha	Desde la aprobación del Plan de Igualdad		
Indicadores	<i>Revisión ofertas</i> <i>Detección contenido sexista (si/no)</i> <i>Correcciones aplicadas</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal de Recursos Humanos y selección	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 1.3: Acción positiva para priorizar la contratación del sexo subrepresentado

Incluir como criterio en los procesos de reclutamiento y selección que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en

varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo subrepresentado.

Responsables	Área de Talento		
Fecha	Segundo trimestre 2022		
Indicadores	<i>Inclusión criterio en los protocolos y procedimientos</i> <i>Aplicación criterio (si/no)</i> <i>Nº procedimientos en los que se aplica criterio preferencia</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 1.4: Sistema de información de vacantes internas disponibles

Se mantendrá un sistema de información de las vacantes disponibles en la Empresa, que fomente la presentación de candidaturas internas, priorizando al personal con jornada parcial, antes de acudir a personal externo.

Responsables	Área de Talento		
Fecha	Desde la aprobación del Plan de Igualdad		
Indicadores	<i>Definición sistema de información</i> <i>Nº publicaciones</i> <i>Nº Candidaturas internas que pasan a jornada completa.</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal de Recursos Humanos y selección	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 1.5: Acciones positivas en las contrataciones con ETT

Incluir como criterio en los procesos de reclutamiento y selección por ETT que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o

habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo subrepresentado.

Responsables	Área de Talento		
Fecha	Segundo trimestre 2022		
Indicadores	<i>Aplicación criterio (si/no)</i> <i>Nº procedimientos en los que se aplica criterio de preferencia.</i>		
Medios y recursos	Humanos Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Materiales Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

2 CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.

Medida 2.1: Seguimiento contratación indefinida

Mantener el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres haciendo un seguimiento de la misma.

Responsables	Área de Relaciones Laborales		
Fecha	Trimestralmente a partir 1 de Mayo 2022		
Indicadores	<i>Definición mecanismo de seguimiento</i> <i>Evolución contratación indefinida mujeres y hombres</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos

Personal de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros
------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------

Medida 2.2: Publicidad vacantes.

Se publicarán las plazas vacantes internas que se originen con las tareas y funciones a desarrollar. La designación de la candidata/o que finalmente será promocionado/a, se realizará en base a criterios objetivos, siempre respetando la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantizando las mismas oportunidades de promoción.

Responsables	Área de Talento		
Fecha	Segundo trimestre 2022		
Indicadores	<i>Nº de vacantes internas publicadas</i> <i>Nº de vacantes internas cubiertas internamente</i>		
Medios y recursos	Humanos Personal de Recursos Humanos	Materiales Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 2.3: Acción positiva contratación

En el caso de que 2 o más candidaturas obtengan la misma idoneidad en el proceso de selección, se promocionará al sexo menos representado en dicha categoría. La promoción se comunicará por escrito a la persona elegida.

Aquellas candidaturas no seleccionadas se les trasladarán los motivos por los cuales no han sido seleccionados.

Responsables	Área de Talento
Fecha	Segundo trimestre 2022
Indicadores	<i>Inclusión criterio en los protocolos y procedimientos</i> <i>Aplicación criterio (sí/no)</i> <i>Nº procedimientos en los que se aplica criterio preferencia</i>

Medios y recursos	Humanos Personal de Recursos Humanos	Materiales Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Económicos Costes de personal, papelería y suministros
--------------------------	------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------

Medida 2.4: Seguimiento contratación parcial

Buscar el equilibrio en la contratación indefinida a tiempo completo de mujeres y hombres y fomentar la conversión de la contratación a tiempo parcial a tiempo completo.

Responsables	Área de Relaciones Laborales		
Fecha	Trimestralmente a partir 1 de Mayo 2022		
Indicadores	<i>Evolución contratación a tiempo completo y tiempo parcial de mujeres y hombres.</i> <i>Nº de personas que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.</i>		
Medios y recursos	Humanos Personal de Recursos Humanos	Materiales Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 2.5: Movilidad geográfica y de jornada.

Establecer un procedimiento para manifestar la voluntad del trabajador o la trabajadora por aumentar jornada o movilidad geográfica.

Responsables	Área de Relaciones Laborales		
Fecha	Primer trimestre 2023		
Indicadores	<i>Definición mecanismo de seguimiento</i> <i>Nº de personas que manifiestan voluntad de cambio de jornada o movilidad geográfica.</i>		
Medios y recursos	Humanos Personal de Recursos Humanos	Materiales Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Económicos Costes de personal, papelería y suministros



PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, realizando procesos de promoción transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.

Medida 3.1: Acción positiva para priorizar la promoción del sexo subrepresentado

Establecer medidas de acción positiva sobre la base de la promoción interna, y ante igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.

En concreto, para la cobertura de las vacantes para puestos de responsabilidad, en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, se priorizan las candidaturas internas femeninas.

Responsables	Área de Talento		
Fecha	Segundo trimestre 2022		
Indicadores	<i>Inclusión criterio en los protocolos y procedimientos</i> <i>Nº promociones en los que se aplica criterio preferencia.</i>		
Medios y recursos	Humanos Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Materiales Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 3.2: Cubrir vacantes para la promoción internamente

Se incidirá para que las vacantes se cubran en primer lugar internamente (para promocionar), utilizando la convocatoria externa de no existir el perfil adecuado dentro de la empresa, siempre y cuando sea posible.

Responsables	Área de Talento		
Fecha	Segundo trimestre 2022		
Indicadores	Inclusión criterio en los protocolos y procedimientos Nº vacantes cubiertas internamente de hombres y mujeres		
Medios y recursos	Humanos Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Materiales Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 3.3: Desarrollo profesional

La formación específica que se imparta en la empresa para acceder a puestos de responsabilidad y desarrollo profesional, se ofrecerá tanto a mujeres como a hombres. Habrá una cuota de reserva de 2 plazas en el curso completo, para mujeres que no ocupen en ese momento puestos de responsabilidad y que así lo soliciten. La elección de las mujeres que ocupen estas dos plazas será por sorteo entre las solicitantes..

Responsables	Área de Talento		
Fecha	1er trimestre de 2023		
Indicadores	Nº de cursos impartidos de acceso a puestos de responsabilidad impartidos y desarrollo profesional. Nº de cursos anteriores en los que se ha cubierto la cuota de reserva con mujeres que no ocupen en ese momento puestos de responsabilidad y que así lo soliciten.		
Medios y recursos	Humanos Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Materiales Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros



Medida 3.4: Publicidad de las vacantes para la promoción interna

Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de toda la plantilla, sobre los puestos vacantes, para su posible participación en los procesos de promoción interna en la aplicación corporativa y en la que se puedan presentar candidaturas, como en los tabloneros de anuncios en los locales de las distintas empresas del Grupo.

Responsables	Área de Talento		
Fecha	Segundo trimestre 2022		
Indicadores	<i>Inclusión criterio en los protocolos y procedimientos</i> <i>Nº ofertas publicadas</i> <i>Mecanismos de publicidad utilizados.</i>		
Medios y recursos	Humanos Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Materiales Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 3.5: Promover la promoción interna de personas con responsabilidades familiares

Facilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento o cuidado del menor, tengan posibilidad de participar en los procesos de promoción interna.

Responsables	Área de Talento		
Fecha	Segundo trimestre 2022		
Indicadores	<i>Inclusión criterio en los protocolos y procedimientos</i> <i>Identificar mecanismo facilitador de comunicación</i> <i>Nº mujeres y hombres con hijos/as que aplican a la promoción.</i>		
Medios y recursos	Humanos Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Materiales Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 3.6: Recabar datos de estudios de plantilla

Recabar datos del nivel de estudios de la plantilla para facilitar procesos de promoción interna para personal ya cualificado. Mantener actualizado, el registro de los niveles de estudio de la plantilla desagregado por sexo. Publicitar y guiar a las personas trabajadoras para que cumplimenten su perfil completo en SSFF.

Responsables	Área de Relaciones Laborales y Talento.		
Fecha	1er Trimestre 2023		
Indicadores	<i>Actualización del registro de niveles de estudio (si/no)</i> <i>Mecanismos utilizados para publicitar que el personal cumplimente su perfil</i> <i>Nº perfiles completados hombres y mujeres</i>		
Medios y recursos	Humanos Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Materiales Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 3.7: Procedimiento de promoción interna

Actualizar procedimiento de promoción interna acorde a las medidas adoptadas en el plan de igualdad.

Responsables	Área de Talento		
Fecha	Segundo trimestre 2022		
Indicadores	<i>Procedimiento de promoción actualizado si/no</i>		
Medios y recursos	Humanos Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Materiales Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 3.8: Acceso de la comisión de seguimiento de igualdad al procedimiento de promoción interna

La Comisión de seguimiento de Igualdad tendrá acceso al documento del procedimiento de promoción interna implantado y publicado por la Compañía, para todos los puestos

basándose en criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos.

Responsables	Área de Talento		
Fecha	Segundo trimestre 2022		
Indicadores	<i>Acceso al contenido del documento de procedimiento de promoción interna (si/no)</i> <i>Contenido no sexista y con principios de igualdad (si/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Materiales Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

4 FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar que mujeres y hombres en la empresa tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación profesional.

Medida 4.1: Formación en materia de igualdad dirigida a toda la plantilla

Se impartirá acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas de la plantilla.

Responsables	Área de Talento
Fecha	A lo largo de la vigencia del Plan

PLAN DE IGUALDAD

SEUR, S.A.

Indicadores	<i>Celebrada jornada de formación en igualdad (si/no)</i> <i>Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</i> <i>Metodología: presencial/on-line</i> <i>Lugar y fecha de celebración</i> <i>Contenidos</i> <i>Total horas formación mujeres y hombres</i> <i>Mejora del conocimiento en materia de igualdad (evaluación)</i> <i>Ponentes o docentes</i>		
Medios y recursos	Humanos Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Materiales Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Económicos Coste curso(s)

Medida 4.2: Formación en horario laboral

La formación se impartirá en horario laboral. De tener que convocar a personas fuera del mismo, se les devolverán las horas invertidas en tiempo libre, cuyo disfrute se acordará por ambas partes.

Responsables	Área de Talento		
Fecha	Desde la aprobación del Plan de Igualdad		
Indicadores	Nº de horas de formación impartidas dentro de jornada laboral. Nº de horas de formación impartidas fuera del horario laboral.		
Medios y recursos	Humanos Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Materiales Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 4.3: Revisión Plan de Formación con perspectiva de género

La Compañía revisará el Plan de Formación, desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función de sexo.

Responsables	Área de Talento
Fecha	Plan de formación 2022
Indicadores	Revisión realizada (si/no)

Inclusión perspectiva de género en la formación (si/no)

Existencia connotaciones sexistas en formación (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 4.4: Formación y sensibilización a todos los mandos

Se formará y sensibilizará a todos los mandos en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural.

Responsables	Área de Talento/SSB
Fecha	Durante 2022
Indicadores	<p><i>Celebrada jornada de formación (si/no)</i></p> <p><i>Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</i></p> <p><i>Metodología: presencial/on-line</i></p> <p><i>Lugar y fecha de celebración</i></p> <p><i>Contenidos</i></p> <p><i>Mejora del conocimiento en materia de riesgo de embarazo y lactancia natural (evaluación)</i></p> <p>Entidad y/o persona docente</p>

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

Medida 4.5: Formación a la Comisión de Seguimiento del Plan

Formar a las personas de la empresa que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual- por razón de sexo y seguimiento de planes.

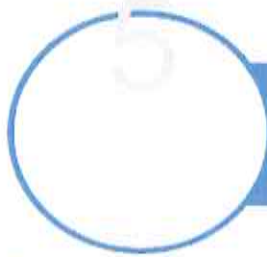
Responsables	Área de Talento
Fecha	Segundo trimestre 2022

Indicadores	<p><i>Celebrada jornada de formación (si/no)</i></p> <p>Entidad y/o persona docente</p> <p>Lugar y fecha de celebración</p> <p>Mejora del conocimiento en materia de igualdad, acoso, seguimiento planes, etc. (encuesta)</p> <p>Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

Medida 4.6: Necesidades de formación.

Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla en el que se recojan las propuestas de trabajadoras y trabajadores sobre necesidades formativas. Durante 2023.

Responsables	Área de Talento		
Fecha	Durante 2023		
Indicadores	<p><i>Realizado sistema de detección de necesidades si/no</i></p> <p><i>Nº de solicitudes de propuestas formativas relacionadas con el puesto de trabajo.</i></p>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)



RETRIBUCIONES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor y con igual desempeño por parte de la persona trabajadora.
- Garantizar la igualdad retributiva en puestos de trabajo de igual valor.

Medida 5.1: Registro retributivo

Realizar registro retributivo a través de la herramienta publicada por Ministerio de Igualdad, Trabajo y Economía Social, en el que se analicen las retribuciones, salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desglosadas por sexo, con los valores medios y mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos, conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y RD. 902/2020.

Responsables	Área de Relaciones Laborales y Talento		
Fecha	Durante el 1er trimestre de cada año.		
Indicadores	<i>Informe realizado (si/no)</i> <i>Análisis de conclusiones (si/no)</i> <i>Brecha salarial (si/no)</i>		
Medios y recursos	Humanos Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Materiales Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 5.2: Auditoría salarial

Elaborar una auditoría salarial, con una valoración de puestos de trabajo, e incorporar al diagnóstico atendiendo a la normativa vigente¹.

Responsables	Área de Relaciones Laborales y Talento		
Fecha	2º Semestre de 2022		
Indicadores	VPT con perspectiva de género realizada (si/no) Resultado VPT. Auditoría elaborada (si/no) Inclusión de auditoría en el diagnóstico (si/no).		
Medios y recursos	Humanos Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Materiales Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros o contratación de servicios de consultoría, en su caso.

Medida 5.3: Plan de actuación en materia salarial

Si las conclusiones de la auditoría salarial determinaran la existencia de brecha salarial superior al 25% por razón de sexo, se analizarán las causas, y de las conclusiones se derivará un plan de actuación concreto.

Responsables	Área de Relaciones Laborales y Talento		
Fecha	2º Trimestre de 2022 Conclusiones 3er Trimestre de 2022 Plan de actuación concreto		
Indicadores	Resultados estudio salarial Diseño plan de actuación (si/no)		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos

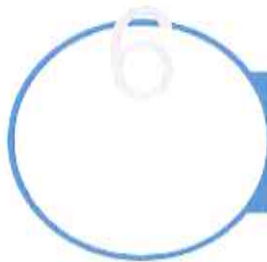
¹ El RD 902/2020, que entró en vigor el 14/03/2020, establece para las empresas, en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la obligación de elaborar una auditoría salarial para las que tienen la obligación de tener planes de igualdad.

Además, en su disposición transitoria única este reglamento dispone: "Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador".

Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad

Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.

Costes de personal, papelería y suministros



CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad.

Medida 6.1: Buzón de sugerencias

Se pondrá un buzón de sugerencias, físico u online, (puede habilitarse la aplicación que se utiliza para otras funciones) a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales.

Responsables Área de Relaciones Laborales

Fecha 2do Semestre de 2022

Indicadores *Buzón de sugerencias habilitado (si/no)*

Nº de sugerencias recibidas desagregadas por sexo

Necesidad de mejoras en conciliación según resultados obtenidos

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 6.2: Adaptación de jornada

Se intentará facilitar la adaptación de la jornada, conforme a la legislación vigente, para quienes tengan personas a su cargo (menores de 12 años y familiares directos dependientes)

Responsables	Área de Relaciones Laborales
Fecha	Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Indicadores	Nº de personas que se han acogido a la adaptación de jornada.

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 6.3: Permiso retribuido para acompañamiento a visitas médicas.

Permiso retribuido de un máximo de 6 horas anuales para acompañar a visita médica a descendientes menores de 16 años o a descendientes dependientes mayores de 16 años y personas mayores dependientes hasta 1er grado de consanguinidad/afinidad. Este permiso deberá estar debidamente justificado. La duración máxima del permiso regulado en este apartado se ampliará durante la vigencia del Plan de Igualdad:

- Para el año 2023 se incrementará a 8 horas anuales.
- Para el año 2024 se incrementará a 12 horas anuales.
- Para el año 2025 y 2026 se incrementará a 14 horas anuales.

Responsables	Área de Relaciones Laborales
Fecha	Desde la aprobación del Plan de igualdad

Indicadores *Difusión realizada (si/no)*

Medios y recursos

Humanos

Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad

Materiales

Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Medida 6.4: Permiso retribuido por accidente, enfermedad o intervención quirúrgica de familiares

El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización y que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no tiene por qué disfrutarse en días consecutivos, pudiendo alternar estos días mientras dura el hecho causante.

Responsables Área de Relaciones Laborales

Fecha Desde la aprobación del Plan de igualdad.

Indicadores *Medida difundida a la plantilla (si/no)*

Medios y recursos

Humanos

Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad

Materiales

Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Medida 6.5: Ampliación de los períodos de lactancia

Se concederá la lactancia acumulada por un periodo de 21 días naturales (15 laborables) consecutivos, sumando 3 días naturales más en caso de parto múltiple. Este derecho es de hombres y mujeres.

Responsables Área de Relaciones Laborales

Fecha Todos los permisos de lactancia que se concedan a partir 1 de Mayo 2022

Indicadores *Medida difundida (si/no)*

Nº de personas (hombres/mujeres) que hacen uso de esta medida

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 6.6: Flexibilidad horaria entrada y salida del trabajo

Se pacta la flexibilidad de entrada y salida dentro de unos límites establecidos previamente y en todos aquellos departamentos donde sea posible, con entrada de hasta 30 minutos antes y hasta 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al trabajo.

Responsables	Área de Relaciones Laborales		
Fecha	A partir de 1 Mayo 2022		
Indicadores	Medida difundida(si/no)		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 6.7: Parejas de hecho.

Los permisos retribuidos de las parejas de hecho se equiparan a los del matrimonio, incluido el permiso por matrimonio, con el objetivo prioritario destinado a la conciliación y la corresponsabilidad, pero dado que no está recogido en la actual normativa como matrimonio, el permiso de descanso solo se podrá disfrutar una vez cada tres años en el caso de que se produzcan distintas uniones. Este permiso pasará a denominarse Días por registro de parejas de hecho. En el caso de que una persona disfrute del permiso de Días por registro pareja de hecho y posteriormente se produzca el matrimonio (con la misma pareja), no se generará este permiso nuevamente por haberlo disfrutado con anterioridad.

Responsables	Área de Relaciones Laborales		
Fecha	A partir de 1 Mayo 2022		
Indicadores	Medida difundida(si/no)		
	Nº de personas (hombres/mujeres) que hacen uso de esta medida.		

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 6.8: Disfrute de vacaciones en fecha distinta a incapacidad temporal o incapacidad derivada de embarazo, parto o lactancia natural

Cuando el período de vacaciones, fijado en el calendario de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, una incapacidad derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por permiso por nacimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal y al finalizar el período de suspensión, tal y como marca la ley, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Responsables	Área de Relaciones Laborales		
Fecha	Desde la aprobación del Plan de igualdad.		
Indicadores	Medida difundida (si/no)		
Medios y recursos	Humanos Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Materiales Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 6.9: Excedencia con reserva del puesto de trabajo

Establecer una excedencia voluntaria de duración de entre uno y tres meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge, así como pareja de hecho, con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

Responsables	Área de Relaciones Laborales		
Fecha	Desde la aprobación del Plan de igualdad.		
Indicadores	Medida difundida (si/no)		
	Nº de personas que se acogen a este permiso con datos desagregados por sexo		

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 6.10: Facilitar la movilidad geográfica voluntaria

Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares a su cargo con enfermedades graves), e hijos/as con discapacidad.

Responsables	Área de Relaciones Laborales		
Fecha	Desde la aprobación del Plan de igualdad.		
Indicadores	Medida difundida (si/no) Nº de personas que se acogen a la movilidad geográfica		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 6.11: Facilitar cambios de turno y movilidad geográfica

Facilitar el cambio de turno y la movilidad geográfica, siempre que sea viable, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, para padres o madres separados/as, divorciados/as.

Responsables	Área de Relaciones Laborales		
Fecha	Desde la aprobación del Plan de igualdad.		
Indicadores	Nº de solicitudes recibidas de mujeres y hombres Nº cambios de turno, mujeres y hombres		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 6.12: Permiso retribuido para exámenes prenatales.

Permiso retribuido a los exámenes prenatales. Las empleadas embarazadas y sus parejas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Responsables	Área de Relaciones Laborales
Fecha	Desde la aprobación del Plan de igualdad.
Indicadores	Medida difundida a la plantilla (si/no) Nº de permisos solicitados desagregados por sexo

Medios y recursos

Humanos

Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad

Materiales

Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Medida 6.13: Hora de ausencia al trabajo lactancia

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que no necesariamente se deberán dividir en dos fracciones dentro de la jornada por lactancia hasta que el/la hija/o cumpla nueve meses. Esta hora destinada al hecho causante, podrá ser disfrutada al inicio o al final de su jornada, o en su defecto en medias horas al inicio y al final de la jornada. Esta medida será de aplicación siempre y cuando no se opte por el permiso de lactancia acumulada.

Responsables	Área de Relaciones Laborales
Fecha	Todos los permisos de lactancia que se concedan a partir 1 de Mayo 2022
Indicadores	Medida difundida (si/no) Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida por lactancia en horas.

Medios y recursos

Humanos

Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad

Materiales

Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Medida 6.14: Permiso retribuido para técnicas de reproducción asistida

Conceder permiso retribuido, de hasta un máximo de 8 horas al año, por el tiempo necesario y justificado para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.

Responsables	Área de Relaciones Laborales		
Fecha	A partir del 1 de Mayo de 2022.		
Indicadores	Medida difundida (si/no) Nº de permisos solicitados para técnicas reproducción asistida		
Medios y recursos	Humanos Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Materiales Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 6.15: Permiso adopciones internacionales

En los casos de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder excedencia voluntaria con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de 2 meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando el/la trabajador/a pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a.

Responsables	Área de Relaciones Laborales		
Fecha	A partir del 1 de Mayo de 2022.		
Indicadores	Medida difundida (si/no) Nº de permisos solicitados para adopciones internacionales		
Medios y recursos	Humanos Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Materiales Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Económicos Costes de personal, papelería y suministros



ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
- Definir y articular mecanismos y procedimientos de actuación para dar cauce a las reclamaciones o quejas que pudieran llegar por conflictos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Medida 7.1: Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Definir un protocolo de prevención y de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para su detección y corrección en caso de incidencias.

Responsables	Área de Relaciones Laborales		
Fecha	2do trimestre de 2022		
Indicadores	Protocolo difundido (sí/no) Nº conflictos por acoso, tipología e informe de resolución.		
Medios y recursos	Humanos Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Materiales Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 7.2: Difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Responsables Área de Relaciones Laborales

Fecha 2do semestre 2022
Indicadores Protocolo difundido internamente (si/no)
Canales utilizados

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 7.3: Inclusión temario prevención del acoso sexual y por razón de sexo en PRL

Incluir en la formación obligatoria sobre PRL el temario sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Responsables Área de SSB (PRL) y Talento
Fecha 3er Trimestre 2022
Indicadores Temario incluido (si/no)
Contenidos.
Nº de mujeres y hombres que realizan la formación

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 7.4: Información a la Comisión de Seguimiento sobre denuncias por acoso

Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre el número de denuncias formalizadas por acoso según el protocolo aprobado en la empresa dentro del Plan de Igualdad, en cada centro y las medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.

Responsables Área de Relaciones Laborales
Fecha Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Indicadores Nº de denuncias formalizadas desagregadas por centro y sexo

Tipo de medidas adoptadas por denuncia.			
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

8 SALUD LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Aplicar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de la compañía.

Medida 8.1: Evaluación de riesgos con perspectiva de género

La evaluación de riesgos incluirá la previsión de puestos ocupados por trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia natural. Cuando el puesto suponga un riesgo para su salud y/o la de su hija/o, se adecuará o modificará a las necesidades de la trabajadora, y antes de derivar a la mutua para una posible baja por riesgo, se tratará de que cubran otros puestos donde no exista tanto riesgo.

Responsables	Área de SSB (PRL)
Fecha	Trimestralmente a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
Indicadores	Inclusión puestos ocupados por mujeres embarazadas o en periodo de lactancia (sí/no) Nº de casos de riesgo Opción elegida

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o	Costes de personal, papelería y suministros

instalaciones
habilitadas

Medida 8.2: Percepciones económicas para trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia

Mantenimiento de las percepciones económicas obtenidas de las trabajadoras embarazadas y madres en período de lactancia cuyo puesto de trabajo sea adecuado o modificado por suponer este un riesgo para su salud y/o la de su hija/o, durante esta situación de embarazo.

Responsables Área de Relaciones Laborales
Fecha Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Indicadores Nº de trabajadoras embarazadas
Mantenimiento de las percepciones (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 8.3: Difusión del protocolo de riesgo por embarazo y lactancia natural

Revisar, adecuar, modificar si fuera necesario, y difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras de la empresa.

Responsables Área de SSB (PRL)
Fecha Durante 2022
Indicadores Protocolo revisado (si/no)
Protocolo difundido (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 8.4: Espacio lactancia

Se habilitará un espacio con el mobiliario adecuado para mujeres embarazadas y/o en periodo de lactancia natural que lo soliciten en aquellos centros donde sea posible.

Responsables Área de SSB (PRL)

Fecha Durante 2022

Indicadores *Nº de solicitudes*
Nº salas de lactancia respecto a las solicitudes

Medios y recursos

Humanos

Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros, mobiliario y frigorífico.

Medida 8.5: Política de vestuario en puestos uniformados

En aquellos departamentos donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombres y mujeres, tanto en tallaje como la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas o no exigir uniformidad.

Responsables Área de Relaciones Laborales

Fecha Desde la aprobación del Plan de Igualdad

Indicadores Adaptación vestuario o no uniformidad (si/no)

Medios y recursos

Humanos

Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de adaptación del vestuario. Proveedores



VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Prevenir la violencia de género y dar resolución a posibles situaciones o problemáticas en esta materia, fomentando así que la trabajadora cuente con el apoyo necesario por parte de la empresa.

Medida 9.1: Protección social integral de trabajadoras víctimas de violencia de género

Facilitar la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario, de la aplicación de horario flexible u otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral. En los casos en los que sea posible se podrá optar por el teletrabajo siempre de acuerdo con la Política de la Compañía. Así mismo, se intentará que las mujeres acreditadas como violencia de género puedan optar a la contratación indefinida.

Responsables	Área de Relaciones Laborales		
Fecha	Desde la aprobación del Plan de Igualdad		
Indicadores	Nº mujeres víctimas de violencia de género con reducción de jornada Nº mujeres víctimas de violencia de género con adaptación del horario u horario flexible Nº mujeres víctimas de violencia de género con contratación indefinida		
Medios y recursos	Humanos Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos.	Materiales Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

Medida 9.2: Cambio de centro de trabajo de trabajadoras víctimas de violencia de género

Facilitar el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite, garantizando el derecho al traslado de centro o localidad a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora, siempre y cuando exista una vacante en el centro de trabajo de destino. Tendrá prioridad en el traslado frente a otras personas trabajadoras que lo hayan solicitado.

Responsables	Área de Relaciones Laborales
Fecha	Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Indicadores	N.º de trabajadoras que solicitan esta medida N.º de trabajadoras que se acogen a esta medida

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 9.3: Suspensión contrato de trabajo de trabajadoras víctimas de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 9 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

Responsables	Área de Relaciones Laborales
Fecha	Desde la aprobación del Plan de Igualdad N.º de trabajadoras que solicitan esta medida N.º de trabajadoras que se acogen a esta medida

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de	Medios informáticos, material de oficina, despacho o	Costes de personal, papelería y suministros

Recursos Humanos y
PRL. instalaciones
habilitadas

Medida 9.4: Extinción contrato de trabajo de trabajadoras víctimas de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social, podrá extinguir su contrato de trabajo, dando lugar a situación legal de desempleo.

Responsables	Área de Relaciones Laborales		
Fecha	Desde la aprobación del Plan de Igualdad		
Indicadores	N.º de extinciones de contratos de trabajo de trabajadoras víctimas de violencia de género		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 9.5: Licencias retribuidas para trámites motivados por la situación de violencia de género

Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud o sentencia u orden de alejamiento, lo primero que se tenga.

Responsables	Área de Relaciones Laborales
Fecha	Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Indicadores	Nº licencias solicitadas Nº de licencias otorgadas

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
--------------------------	----------------	-------------------	-------------------

Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros
-----------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------

Medida 9.6: Asistencia psicológica.

Facilitar asistencia psicológica a las víctimas de violencia de género por un periodo de tres meses, con un máximo de 3 sesiones al mes y por un valor no superior a 55€ por sesión.

Responsables	Área de Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Fecha	Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Indicadores	N.º de personas que hayan solicitado esta ayuda.

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	55 E x 3 x 3 .

Medida 9.7: Faltas de asistencia de víctimas de violencia de género justificadas.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Responsables	Área de Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Fecha	Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Indicadores	N.º de ausencias de víctimas de violencia de género comunicadas a la empresa.

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de	Medios informáticos, material de oficina, despacho o	Costes de personal, papelería y suministros

Recursos Humanos y PRL. instalaciones habilitadas

Medida 9.8: Informe de actuaciones en materia de violencia de género.

El departamento de Personas presentará a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado las medidas de violencia de género.

Responsables	Área de Relaciones Laborales.		
Fecha	Trimestralmente desde la aprobación del Plan de Igualdad		
Indicadores	Informe realizado (si/no) N.º de veces que se ha puesto en marcha el protocolo de actuación		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

10 SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés.
- Promover y garantizar un uso no sexista e inclusivo del lenguaje y las imágenes en la publicidad y todas las comunicaciones.

Medida 10.1: Campaña para la difusión del Plan de Igualdad

Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá colgar en la intranet y en los tabloneros. Posteriormente se dará a conocer a través de una campaña específica de comunicación del mismo.

Responsables	Área de Personas y Comunicación		
Fecha	Entre la aprobación del Plan y hasta 31/12/2022		
Indicadores	Plan de igualdad difundido a las personas trabajadoras (si/no) Canales de información utilizados		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 10.2: Puntos de información

Creación de suficientes puntos de información de interés para la plantilla tabloneros de anuncios situados en un lugar visible, cuya información deberá estar actualizada.

Responsables	Área de Relaciones Laborales y Recursos Humanos		
Fecha	2do semestre de 2022		
Indicadores	Nº puntos de información Contenido publicado		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 10.3: Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas e internas

Revisar y corregir sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizados en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

Responsables	Área de Personas y Comunicación
---------------------	---------------------------------

Fecha	3er trimestre del año 2022		
Indicadores	Revisión del lenguaje (si/no) Revisión de las imágenes (si/no) Documentos o comunicaciones corregidas		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 10.4: Formar a las personas responsables de comunicación de la empresa en materia de igualdad.

Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página Web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. Formar a las personas responsables de comunicación de la empresa para reforzar los conocimientos adquiridos en materia de igualdad.

Responsables	Área de Talento		
Fecha	Al comienzo de la formación		
Indicadores	Entidad y/o persona docente Lugar y fecha de celebración Mejora del conocimiento en materia de comunicación inclusiva (si/no) Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 10.5: Comunicaciones internas y externas

Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno, etc.) y externas (página web, Facebook, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género

Responsables	Área de Personas y Comunicación		
Fecha	3er trimestre del año 2022		
Indicadores	Revisión del lenguaje (si/no) Revisión de las imágenes (si/no) Correcciones aplicadas		
Medios y recursos	Humanos Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Materiales Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Económicos Costes de personal, papelería y suministros

11 TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO


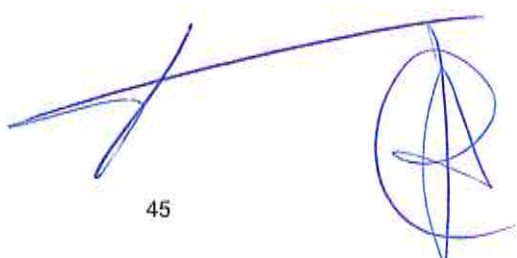
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Facilitar la organización de tiempos a través de nuevas formas de trabajo.

Medida 11.1: Trabajo presencial y Teletrabajo

Se facilitará, siempre de acuerdo con la política vigente en la Compañía, la combinación de trabajo presencial con teletrabajo a las personas que su puesto lo permita y que voluntariamente quieran acogerse a esta modalidad y sea aprobado por la empresa. Este es un modelo reversible tanto por el trabajador o trabajadora como por la empresa, comunicando dicha decisión con una antelación mínima de un mes.

Responsables Área de Relaciones Laborales y Personas



Fecha	Desde la aprobación del Plan de Igualdad		
Indicadores	Nº trabajadores y trabajadoras que solicitan a esta modalidad de trabajo Nº trabajadores y trabajadoras que se acogen a esta modalidad de trabajo		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 11.2: Privacidad en el Teletrabajo

Se respetará la privacidad de la persona que realiza el trabajo a distancia, por ello: "Si en un lugar se establece un método de vigilancia, es necesario que sea proporcional al objetivo e introducido conforme a la Directiva 90/270 relativa a pantallas de visualización".

Responsables	Área de Personas y área de Transformación y Tecnología.		
Fecha	Desde la aprobación del Plan de Igualdad		
Indicadores	Método de vigilancia conforme a Directiva 90/270 (si/no)		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 11.3: Promoción en el Teletrabajo

Facilitar que las personas que se encuentran en situación de teletrabajo tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna, así como, en los cursos de formación.

Responsables	Área de Talento		
Fecha	Desde la aprobación del Plan de Igualdad		
Indicadores	N.º de trabajadores/as que teletrabajan y promocionan. N.º de trabajadores/as que teletrabajan y se forman.		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos

Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Costes de personal, papelería y suministros

DESCONEXIÓN DIGITAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la desconexión digital y el descanso del personal.

Medida 12.1: Derecho a desconexión digital

Las personas trabajadoras de Seur tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo, todo ello de acuerdo con la Legislación vigente.

Responsables Área de Relaciones Laborales

Fecha Desde la aprobación del Plan de Igualdad

Indicadores Existencia de Política de Desconexión digital (si/no)

Publicidad y alcance de la Política de desconexión digital (si/no)

Medios y recursos

Humanos

Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Medida 12.2: Protocolo sobre desconexión digital

La dirección de la empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario cuya causa sea no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario habitual de trabajo. De igual manera, trabajadoras y trabajadores se comprometen a

respetar las horas de descanso a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas.

Responsables Área de Relaciones Laborales
Fecha Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Indicadores Inicio de procedimientos disciplinarios por estos motivos (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 12.3: Reuniones

Las reuniones de trabajo se realizan dentro de la jornada laboral.

Responsables Área de Relaciones Laborales
Fecha Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Indicadores Reuniones dentro de jornada laboral (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida 12.4: Respeto del tiempo de descanso y/o vacaciones

Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los/las empleados/as, procurando evitar gestionar e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral.

Responsables Área de Talento y Relaciones Laborales
Fecha Durante 2022
Indicadores Medidas para la sensibilización (si/no)

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

XII. MEDIOS Y RECURSOS

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

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:

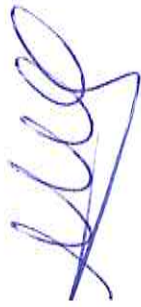
- Responsable de Talento
- Responsable de SSB (PRL)
- Responsable de Laboral y RRLL
- Responsable de RRLL
- Responsables Regionales de Personas
- Técnicos de Personas (Talento, SSB, RRLL)
- Responsable de Comunicación Interna y Externa

Medios materiales. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos económicos. Para la ejecución de las medidas propuestas la empresa destinará los medios económicos necesarios en FUNCIÓN de los costes imputables a cada una.

XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Anexo II.



XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

1. SEGUIMIENTO DEL PLAN

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

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad*.

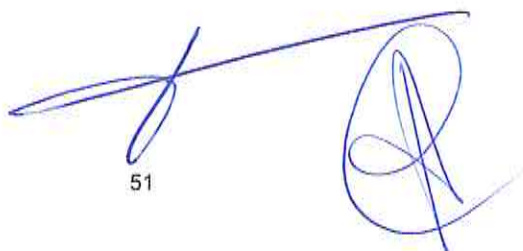
Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada **6 meses** y se levantará acta de la reunión, realizando un **informe de seguimiento anual**. La primera reunión de la comisión de seguimiento se realizará un año después de la aprobación del plan de igualdad.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

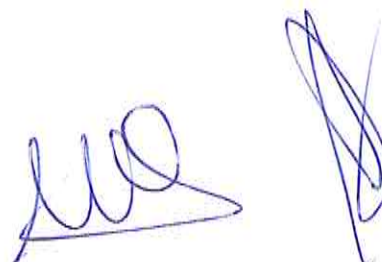
Objetivos

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

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.**

51 





Metodología de seguimiento

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resume y sintetiza toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase.

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

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

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

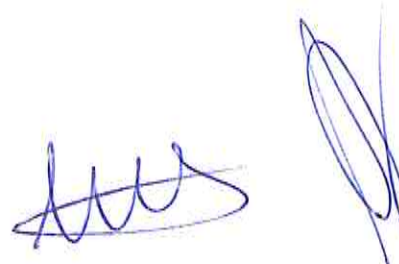
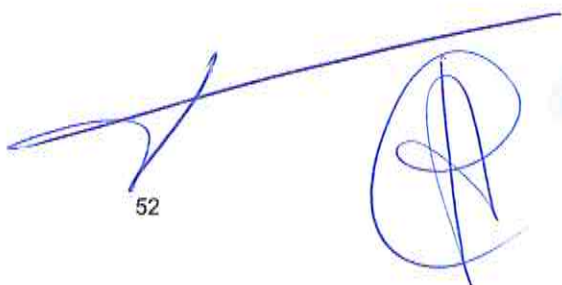
- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

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

- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

52



PLAN DE IGUALDAD

SEUR, S.A.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

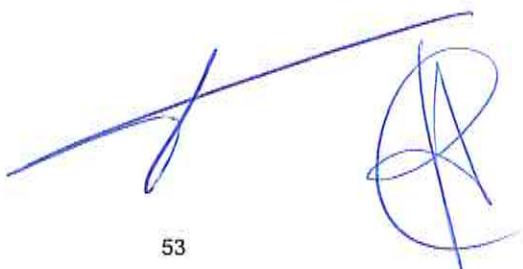
- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de evaluación, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.



2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

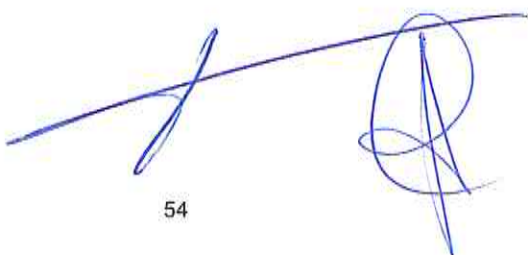
El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando ocurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conlleva la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, por acuerdo de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexará dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

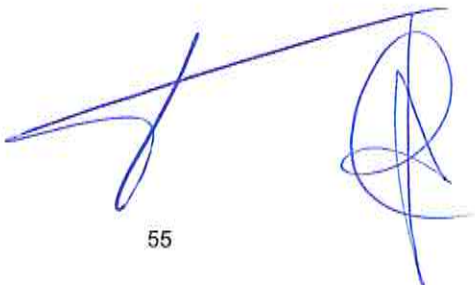


4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. REGLAMENTO.

Anexo III.

5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

		2023											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2024											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													



XV. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto por parte de la Dirección de la entidad como por parte de la plantilla, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 20 de abril de 2022.

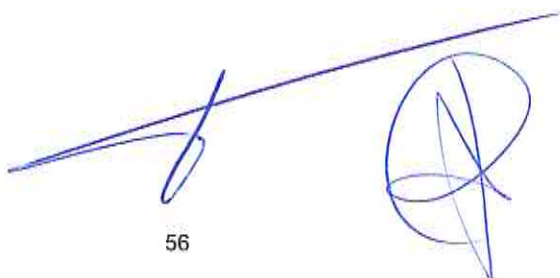
Firmas:

En representación de la empresa:

1. Elena Calatayud Lázaro
2. Ana Rey Mansilla

En representación de la plantilla,

3. Verónica Silveira Olivares (UGT)
4. Fernando Muñoz Diaz (CCOO)



56

