I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES YHOMBRES





empresa pública Sociedad de Servicios del Principado de Asturias, S. A. Males





INDICE

Α.	INTRODUCCIÓN	3
В.	FASES DEL PLAN DE IGUALDAD	4
C.	PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	5
D.	CONCEPTOS BÁSICOS	5
E.	INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN	8
F.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	9
G.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
Н.	VIGENCIA	9
١.	CONSIDERACIONES	10
J.	ACTUACIONES	12
C	DBJETIVOS	12
Á	REAS DE INTERVENCIÓN	13
K.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALD	AD 188
S	EGUIMIENTO	188
E	VALUACIÓN	19
Р	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION Y SOLVENCIA	20
L.	PERSONAS QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDA	D 211
M.	CRONOGRAMA	222
N.	ANEXOS	244
ANE	EXO I COMPROMISO	25
ANE	EXO II COMISIÓN NEG IGUALDAD	27
ANE	EXO III DIAGNÓSTICO	29





A. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la empresa Sociedad de Servicios del Principado de Asturias S.A., en adelante SERPA (2021-2025) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género entodas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

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

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece la obligación de elaborar un plan de igualdad a las empresas de doscientos cincuenta o más personas en plantilla y, al resto de empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes legales de la plantilla en la forma que se determine en la legislación laboral.

Por otra parte, 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 que modifica la citada Ley Orgánica 3/2007, extiende la obligación de tener un plan de igualdad a empresas de cincuenta o más personas en plantilla.

Posteriormente los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y por el que se regulan los planes de igualdad y su registro amplían el Real Decreto-Ley 6/2019 endureciendo sus medidas en materia de igualdad y haciéndolas más estrictas, clarificando conceptos y contenidos mínimos de los planes de igualdad, dando mayor potestad a la representación de las personas trabajadoras y la negociación y, por último, formalizando el registro del Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora de Igualdad negocia el presente Plan de Igualdad 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 y la rentabilidad en la organización.

Se pretende que el Plan de Igualdad 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.





B. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

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

- Compromiso de la entidad Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. Ver <u>Anexo I</u>
- II. Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad. De forma paralela al compromiso de la entidad, se ha constituido un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre Representantes de la empresa y Representantes Legales de Trabajadores yTrabajadoras. La comisión ha contado con el apoyo técnico de una consultora, Agente de Igualdad durante todo el proceso. Ver Anexo II
- III. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El diagnóstico de situación se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación, clasificación profesional, condiciones de trabajo, promoción, formación, retribuciones, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina y prevención del acoso. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV. Elaboración del Plan de Igualdad. Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. Difusión del Plan de Igualdad. Para conseguir que todas las personas de la entidad estén informadas 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) y externa (proveedores, clientes u otros grupos de interés).
- VI. Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad. La implantación consistirá enla ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan de Igualdad. Debe realizar un seguimiento periódico para evitar posibles desviaciones.
- VII. Evaluación del Plan de Igualdad. Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del Plan de Igualdad, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.





C. PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Las características que rigen el Plan de Igualdad de SERPA son:

- a. **Transversal.** Integra el principio de igualdad de oportunidades y trato en la organización de forma transversal.
- b. **Activo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla en el tiempo.
- c. Colectivo e integrador. Dirigido a el conjunto de la plantilla, tanto mujeres como hombres, y todas las personas en general.
- d. Dinámico y vivo. Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- e. **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades de la empresa.
- f. **Temporal.** Tiene un periodo de vigencia determinado y debe actualizarse finalizado dicho periodo.

D. CONCEPTOS BÁSICOS

Existen un conjunto de conceptos básicos que son necesarios conocer para facilitar la comprensión general del Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades en sí.

ACCIONES POSITIVAS:

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la entidad, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad.

ACOSO SEXUAL:

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito el efecto de atentar contra su dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante uofensivo.

CONCILIACIÓN:

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vidapersonal.

CORRESPONSABILIDAD:

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas con el trabajo, mejorando la salud física y psíquica y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.





AGENTE DE IGUALDAD:

Son profesionales en materia de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias de la normativa en materia de igualdad, convirtiéndose en elementos para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole en materia de igualdad.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN:

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DISCRIMINACIÓN:

Situación que trata, ha tratado o trataría, a una persona de manera menos favorable que otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia, etc. Se denomina también discriminación directa.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para otra persona, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado anular el reconocimiento o goce de personas, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social o en cualquier otra.

EMPODERAMIENTO:

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y accesoal poder. Se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

FEMINISMO:

Movimiento social, cultural y económico que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

ESTEREOTIPO:

Imagen o idea aceptadas comúnmente percibidas por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

GÉNERO:

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.



IGUALDAD DE GÉNERO:

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de las personas.

IGUALDAD REAL:

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legalno basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguirla igualdad real.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

IGUALDAD DE TRATO:

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para muieres.

MACHISMO:

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parteintegrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados.

ROLES DE GÉNERO:

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

SEGREGACIÓN VERTICAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

10 Out Mysell

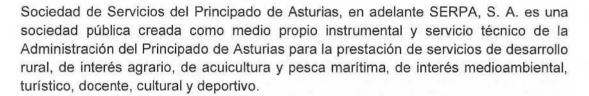
SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia a un sexo en concreto que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada.

E. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN





En estos años de funcionamiento ha acumulado una experiencia de trabajo basada en el rigor y la agilidad en la gestión, en la competencia de sus personas en plantilla y en el despliegue de una variada actividad al servicio de las administraciones públicas y de la ciudadanía.

Con un amplio objetivo social y la voluntad de contribuir a la mejor prestación de servicios públicos, SERPA, S. A. es ya un instrumento eficaz al servicio de las administraciones públicas asturianas.

F. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

En SERPA somos conscientes que nuestra gestión estratégica tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad. Por este motivo, hemos asumido el compromiso para la elaboración del I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia de igualdad y, por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El grado de integración corporativa del valor de la igualdad, marcará la dirección de políticas de recursos humanos y la comunicación interna y externa de la entidad durante los próximos cuatro años.

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

G. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio de la Provincia del Principado de Asturias. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que SERPA pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

Ámbito personal:

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

Ambito 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. Acabado dicho plazo, se deberá realizar una evaluación final y programar la elaboración del próximo Plan de Igualdad.

H. VIGENCIA

Se considera necesario plantear una vigencia del I Plan de Igualdad de SERPA de cuatro años (2021 - 2025) tal y como marca la normativa, a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo.

May De Spread

Mad Derford

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogadas hasta la aprobación el siguiente Plan de Igualdad. Se establecerá una reunión trimestral-semestral de la Comisión Negociadora de Igualdad, un seguimiento anual y una evaluación final a los 4 años de implantación.

I. CONSIDERACIONES

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo en general, éstas siguen presentando mayores dificultades de acceso al trabajo. Los procesos de selección son sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad juega en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo.

Por otra parte, culturalmente nos enseñan que hay carreras o estudios más propicios para las mujeres y otros para los hombres. De esta forma, las empresas a menudo encuentran barreras para poder equilibrar el número de mujeres y hombres en su plantilla debido a la falta de formación y/o experiencia de uno u otro sexo en ciertas ramas.

Para tratar de equilibrar la plantilla, es necesario, por un lado, modificar y rediseñar ciertos aspectos de los procesos de selección pues, controlar los procesos de selección es una herramienta útil para corregir "malas prácticas" y superar las barreras que puedan encontrar para acceder a determinados departamentos y garantizar de este modo, un acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Y, por otro lado, también es preciso focalizar y revisar las ofertas de trabajo que publica la entidad, pues el seguimiento de éstas es fundamental para poder garantizar la igualdad real y efectiva, revisando concienzuda y exhaustivamente, que dichas ofertas no resultan discriminatorias.

Las dificultades de promoción a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general, a ellas se las valora menos. Todavía se considera que no son tan "competitivas" o que el liderazgo es "cosa de hombres". Hablamos de estereotipos que se creían superados, pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de mujeres en puestos de toma de decisión y liderazgo.

A esto se añaden los problemas de la conciliación que todavía es entendida como "cosa de mujeres". Como comentábamos, las mujeres tienen mayores dificultades para el acceso al empleo, pero también para mantenerlo o ascender. Generalmente, para poder formar parte de un Consejo de Dirección o tener un puesto de mayor responsabilidad, hay un techo de cristal porque, entre otras cosas, suele considerarse como indispensable tener total "disponibilidad" o poder dedicar muchas horas al trabajo.

Generalmente ellas también encuentran más barreras para poder inscribirse en los cursos de formación ofrecidos en su centro de trabajo. El hecho de dedicar más horas al "trabajo no remunerado" impide poder realizar otras actividades, no solo de ocio, sino también la formación, que le permite, en definitiva, avanzar en su carrera profesional y/o ayudarle al mejor desempeño de su puesto de trabajo.

Además, es preciso formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo de las organizaciones, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a responsables de recursos humanos, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección, evitando caer en el sesgo de género existente en el mercado nacional en general; también al personal responsable de los medios de comunicación, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la plantilla de la entidad, para contribuir en erradicar los roles, estereotipos y discriminaciones de todo tipo que se dan en todos los ámbitos.

Por otra parte, en las condiciones de trabajo, a pesar de los evidentes avances en materia de igualdad, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres, tal y como revelan los hechos, las mujeres cuentan con mayor índice de inestabilidad en el empleo, la mayor tasa de temporalidad y lo que se denomina "brecha salarial".

Hay que asegurar que las mujeres, cobran lo mismo por trabajos de igual valor. Hay una brecha salarial en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres como los mencionados anteriormente. También culturalmente se sigue viendo el salario de las mujeres como "complemento" o añadido y se mantiene el estereotipo de que éstas son menos exigentes o más conformistas a la hora de negociar sus condiciones. Lo que perpetúa, en algunas ocasiones, la asignación de salarios inferiores.

Además, no podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares genera mayor riesgo de pobreza y exclusión. Esto provoca que o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres. Esta situación las hace vulnerables ante una situación de separación o divorcio o ante un caso de violencia de género.

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. Se mantienen los roles y estereotipos que hacen que las mujeres se sientan responsables del cuidado del hogar, sus hijos e hijas... Se enfrentan por tanto a una triple jornada (trabajo, labores del hogar y/o cuidado de personas) y según las estadísticas nacionales trabajan más horas semanalmente que los hombres en el total de la triple jornada.

Es preciso implantar medidas que fomenten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la entidad que permita compaginar vida-trabajo. Por otra parte, las medidas de conciliación deben aplicarse para ambos sexos, que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es "compartida", lo que entendemos por corresponsabilidad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son formas de violencia. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor conciencia y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras.

MODE LE LEGARD

Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos como es el protocolo de prevención de acoso.

Por todo lo mencionado, se hace fundamental introducir la perspectiva de género de manera transversal y con carácter preventivo, mejorando la detección y la identificación de los distintos factores de desigualdad y discriminación.

J. ACTUACIONES

OBJETIVOS

Generales

- Elaborar el I Plan para la Igualdad, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación de la organización.
- Integrar las perspectivas de género transversalmente en la cultura de la organización.
- Promover la igualdad 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 y la comunicación verbal y visual.
- Publicar el 100% de las ofertas de empleo con el compromiso de igualdad.
- Intentar que a las actividades organizadas fuera del horario laboral vayan 50% personas de ambos sexos.
- Formar al 100% de la plantilla respecto del Plan de Igualdad.
- Solicitar el distintivo de igualdad Nacional para el año 2023.

May A fores

^{*} En el siguiente apartado, cada área de intervención lleva consigo sus propios objetivos específicos, tanto cualitativos como cuantitativos.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Selección personal

	Realizar procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
2	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
3	Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén sub-representados/as.

MEDIDA	RESPONS (recursos humanos)	MEDIOS (recursos)	INDICADORES
Publicitar y garantizar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.	• RRHH	Dpto de comunic ación, web.	Inclusión compromiso (si/no) Nº de ofertas de empleo anunciadas Nº de ofertas de empleo publicitadas con el compromiso

Condiciones de trabajo

Овј	ETIVOS ESPECÍFICOS:
1	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
2	Combatir la brecha salarial.

May M

E

Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento.

MEDIDA	RESPONS (recursos humanos)	MEDIOS (recursos)	INDICADORES
Garantizar el principio de igual retribución para trabajos de igualdad valor.	Comisión de igualdadDirecciónRRHH	Registros Retributivos	Registros Retributivo actualizado y sin desviaciones (si/no)

Promoción Profesional

ОВ	IETIVOS ESPECÍFICOS:
1	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
2	Eliminar las barreras de las trabajadoras con motivo de las responsabilidades familiars y/o personales para acceder a la promoción.
3	Garantizar que la información relativa a los procesos de promoción (plazas vacantes) alcance a todo el personal, mujeres y hombres.

MEDIDA	RESPONS (14ecursos humanos)	MEDIOS (14ecursos)	Indicadores
Realizar una comunicación abierta y pública (dentro de la empresa) sobre la disponibilidad de puestos, indicando competencias para el desempeño del puesto, plazos y forma de presentación de candidaturas, así como de resolución.	• RRHH	Dpto de comunicaci ón y RRHH. Document tipo.	 Criterios establecidos Nº de mujeres y hombres que solicitan puesto vacantes publicadas y comunicadas (si/no)

MON Le Aprell

Formación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, personal encargado de la selección y responsables, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y la objetividad en todos los procesos.

MEDIDA	RESPONS (recursos humanos)	MEDIOS (recursos materiales)	INDICADORES
Realizar formación básica en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla	Agente de igualdad RRHH	Presupuesto consultoria especializada, formador/a Agente de Igualdad	 Formación realizada (si/no) Nº personas formadas en igualdad por sexo Satisfacción percibida. Cuestionario
Realizar una formación específica en materia de igualdad y género a responsables de RRHH, dirección y mandos intermedios.	 Agente de igualdad RRHH Comisión igualdad 	Formad or/a Agente especial ziado/a	 Formación realizada (si/no) Nº de asistentes (mujeres%- hombres%)

Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar

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

E

Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad.

MEDIDA	RESPONS (recursos humanos)	MEDIOS (recursos materiales)	Indicadores
Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores y permisos que otorgue la entidad mejorando la ley.	 Comité de igualdad RRHH 	Dpto de comunicaci ón. Identificar canales y difundir.	Documento difundido entre toda la plantilla (si/no) Documento realizado (si/no)
Posibilitar la adaptación de la jornada sin realizar reducción de la misma a quienes tengan personas dependientes a su cargo.	Dirección RRHH	Dpto de RRHH.	Nº de personas con adaptación de jornada

Mos De Mary

Comunicación, lenguaje e imagen no sexista

OB.	ETIVOS ESPECÍFICOS:
1	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés.
2	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
	Garantizar una comunicación interna fluida para toda la plantilla.

MEDIDA	RESPONS (recursos humanos)	MEDIOS (recursos materiales)	Indicadores
Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna y externa.	RRHHResponsable de	Dpto de comunicaci ón.	Nº de vías por las que se ha difundido
	comunicación	Web.	 Plan de igualdad difundido interna y externamente

			(si/no)
Informar a los grupos de interés de la entidad acerca del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	RRHH Responsable de comunicación	Dpto de comunicaci ón. Documento informativo	 Grupos de interés informados (si/no) Nº de entidades que a raíz de esta difusión han compartido los principios en igualdad
Solicitar el Distintivo de Igualdad Nacional en próximas convocatorias	Comisión igualdadRRHH	Sede electronica.	 Solicitud del distintivo (si/no) Otorgamiento del distintivo (si/no)



Овј	ETIVOS 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.
2	Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo.
3	Garantizar los derechos laborales de las personas víctimas de violencia degénero pertenecientes a la plantilla de la empresa.
4	Concienciar sobre la importancia de la violencia de género en nuestra sociedad y nuestra empresa.

	RESPONS (recursos humanos)	MEDIOS (recursos materiales)	INDICADORES
Realizar un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	 Agente de igualdad Comión igualdad RRHH 	Presupu esto consulto ria especiali zada.	Protocolo realizado (si/no)

A SO

de denuncia y responsible de la tramitación.		Dpto RRHH	Correos corporati vos y/o intranet	Protocolo difundido (si/no)
--	--	-----------	---	--------------------------------

K. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD SEGUIMIENTO

1. DEFINICIÓN

El seguimiento es el proceso que comprende del análisis continuado de información en materia de igualdad desarrollados en la empresa, para: verificar lo que se ha realizado; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto; y detectar posibles problemas y mejoras.

2. FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará anualmente, durante la vigencia del Plan de Igualdad. Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión Negociadora de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este informe.

3. OBJETIVOS

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

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

4. METOLOGÍA 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, de que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados araíz de la implantación de las medidas, así como el cumplimiento de los indicadores de



seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

- 2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.
- **3º Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento por la Comisión Negociadora de Igualdad, se difunde al resto de personal.

EVALUACIÓN

1. DEFINICIÓN

La evaluación final es la fase final que da cierre al Plan delgualdad. Permite conocer los resultados globales que se han obtenido con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectaraquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

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

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

2. FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

La evaluación final debe quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la Comisión Negociadora de Igualdad y se realizará, con la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad. Por ello, si un Plan de Igualdad, tiene una vigencia de cuatro años, de junio de 2021 a junio de 2025, se deberán realizar en junio de 2025. Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión Negociadora de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

3. OBJETIVOS

La evaluación final valorará la eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan 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 de Igualdad.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones.
- Obtener conclusiones sobre las mejorías obtenidas a nivel interno y externo.

4. METODOLOGÍA

The Cell of Agreement

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de 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, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados. 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 del 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 II Plan de Igualdad de SERPA.
- **4º Difusión y comunicación.** Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión Negociadora de Igualdad será difundido al resto de personal.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION Y SOLVENCIA DE DISCREPANCIAS

1. DEFINICIÓN

El procedimiento de modificación es el procedimiento para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

2. FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

El procedimiento de modificación se realizará según lo negociado por la Comisión Negociadora de Igualdad siendo esta misma la responsable del procedimiento. Puede hacerse uso del mismo en cualquier momento y cuando sea necesario durante la vigencia del Plan de Igualdad.

3. OBJETIVOS

El objetivo es crear el proceso a seguir, bien si se realizan modificación, o bien si hay que realizar la solvencia de posibles discrepancias siendo el procedimiento el mismo para ambos casos.

4. METODOLOGÍA

Held the young

- 1º Detectar modificaciones o posibles discrepancias. Se realiza una sesión extraordinaria de la Comisión de Igualdad donde se expongan los asuntos a tratar.
- 2º Realizar los ajustes oportunos. Adecuarse en mayor grado a las necesidades detectadas y a los recursos que se puedan emplear para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

L. PERSONAS QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Reunidas todas las partes implicadas, tanto la parte de la entidad, como la parte de la plantilla. Estas partes conciertan el I Plan de Igualdad de SERPA.

Identificadas en las siguientes tablas:

Por parte de la representación de la empresa

Asunción Mormeno Val, Recursos Humanos

José Ángel Jódar Pereña, Gerente

Por parte de la representación de la plantilla

Águeda Rodríguez González, Secretaria, RLT

Jesús Solís Fernández, RLT

A su vez, se ha realizado el plan de igualdad con colaboración de una consultoría externa especializada en materia de igualdad.



M. CRONOGRAMA

	T 2024	2000			
	2021	2022	2023	2024	E FMAM J JASOND
Selección personal	TELLINININI TI NI SIOINI D	TELLIAMIND DIVID	ELIMANIA DI NIZIONI	ELLIMANDI NAZIONO	ELIMINIAINI DINIAIDIN
Publicitar y garantizar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.					
	2021 EFMAMJJASOND	2022 EFMAMJJASOND	2023 EFMAMJJASOND	2024 EFMAMJJASOND	2025 E F M A M J J A S O N D
Condiciones de trabajo					
Garantizar el principio de igual retribución para trabajos de igualdad valor.					
	2021	2022	2023	2024	2025
	EFMAMJIJASOND	FFMAMJJJASOND	E F MAM J J A S OND	E F MAM J J A S OND	E FMAM J JASOND
Promoción profesional Realizar una comunicación abierta y pública (dentro de la empresa) sobre la disponibilidad de puestos, indicando competencias para el desempeño del puesto, plazos y forma de presentación de candidaturas, así como de resolución.					
	2021	2022	2023	2024	2025
	E FMAMJ JASOND	E F MAM J J A SOND	E FMAMJ JASOND	EFMAMJJASOND	E FMAM J JASOND
Formación					
Realizar formación básica en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla					
Realizar una formación específica en materia de igualdad y género a responsables de RRHH, dirección y mandos intermedios					



		-		021						202							23							024							202			
	EF	MA	MA	JA	SC	N	E	FM	AN	J	A	so	ND	EF	MA	MJ	1/	S	NC	DE	FN	VΑ	MJ	J	AS	10	I D	EF	M	AM	J	JA	SC	NK
Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, persona	al y	fan	nilia	ar	75 83					i in	entros entros	10 1					- 100	AUGS Negoci		SUPERIOR S							1000	550	30.00	MARS.		42000	NAME OF TAXABLE	500
Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislaciónvigente, tanto en el estatuto de los trabajadores y permisos que otorgue la entidad mejorando la ley.																THE REAL PROPERTY.																		Control of the last
Posibilitar la adaptación de la jornada sin realizar reducción de la misma a quienes tengan personas dependientes a su cargo.																															2569			
				021		11	L			202							23			I)24					-		202			
II-	EF	MΔ	MJ	JΑ	ISIC	N) E	FM	AM	111	A.	SOI	VD.	EF	MΑ	ΜJ	JA	S	NC	DE	FIN	ďΑ	ΜJ	J	A S	0	ID.	E F	M	AM	1	JA	so	N
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	П	T	Т	T	T	П	11		商品	10	П		П	-				П		-	П	3-31			Т		11	-		1				
Realizar una campaña específica de difusión del Plan de gualdad, interna y externa.							П	П	1			Н		Н										П			П							
nformar a los grupos de interés de la entidad acerca del compromiso de laentidad con la igualdad de oportunidades, nstándoles a que compartan dichos principios.	Section .							2		Contractor of the last											0										9735			
Solicitar el Distintivo de Igualdad Nacional en próximas convocatorias.				80 17													S 11 S	E CONTRACTOR					200											
		-	20	021	-			-	- 7	202	2		-		H	20	23			T	-	ł	20)24		-			_	- 7	202	5		
	EF	MA	MJ	JA	SIC	ND	EF	M	AM	IJ	A	O	ND	EF	MA	MJ	JA	sk	NC	DE	FN	AAI	MJ	1/	AS	01	D	EF	M				50	N
Salud laboral, violencia de género y prevención del acoso se	xua	al y	por	raz	ón	de s	sex	,	122	ox-	_ 20	32 4	and and		1000	2550	outro outro	Te X	aussi Sussi				28										-	_
Realizar un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo																												T						
Difundir entre la plantilla el anterior protocolo de prevención del acoso indicando los tipos de acoso, canales de denuncia y responsible de la tramitación.														The second second		Sales Internal																		

N. ANEXOS

Anexo I. Compromiso de la Dirección Anexo II. Relación de personas que componen la Comisión Negociadora de Igualdad Anexo III. Diagnóstico

Mark Mark

1 Ou Me of page

ANEXO I. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



La Laboral Calle Luis Moya Blanco, 261 33203 Gijón. Asturias T +34 985 133 316 F +34 985 338 374 serpa@serpasa.es www.serpasa.es

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE SERPA, S.A. CON LA IGUALDAD

D. José Ángel Jódar Pereña, con DNI 09287620-J, en representación de la Empresa Pública Sociedad de Servicios del Principado de Asturias, S.A. (SERPA, S.A), en calidad de gerente de la misma, pone de manifiesto su compromiso de implantar políticas y medidas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, y hacerlas crecer y progresar dentro de la organización para conseguir una igualdad plena y real.

Siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto en la sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad como valor de la organización, se incorporarán en cada uno de los ámbitos de la empresa, departamentos y áreas de manera transversal.

En SERPA, S.A. compartimos toda la ilusión e interés y vamos a poner todo el empeño necesario para la elaboración del I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Afrontamos su implantación como una herramienta para nuestro sistema de gestión empresarial que producirá que nuestras acciones estén libres de discriminaciones.

En Gijón, a 22 de febrero de 2021.

09287620J JOSE por 09287620J JOSE ANGEL JODAR ANGEL JODAR (R: A74061177) Fecha: 2021.02.22 10:4355+01'00'

Fdo.: José Ángel Jódar Pereña. Gerente.



Spread

ANEXO II. RELACIÓN DE PERSONAS QUE COMPONEN LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

Made



Relación de personas que componen la Comisión Negociadora de igualdad.

Por parte de la empresa:

Por parte de la plantilla:

Secretaria

Carmen Llera Valdés

Fdo.: José Ángel Jódar Pereña

Presidente

09287620J Firmado digitalmente por 09287620J JOSE ANGEL JODAR (R: A74061177) JODAR (R:

Fecha: 2021.02.22 A74061177) 14:09:38 +01'00'

Fdo.: Asunción Mormeneo Val

17728923V ASUNCIÓN Firmado digitalmente por 177289234 ASUNCIÓN (C:A7406117) Fecha 2021-02-22 14:08:49 - 40100

Fdo.: Jesús Solís Fernández

Fdo:

Box Me Appeal

ANEXO III. DIAGNÓSTICO

DIAGNÓSTICO

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre el personal que compone la plantilla de SERPA la cual permite detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales anteriormente mencionados y metas del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la empresa.

La realización del diagnóstico en relación a la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en SERPA, ha combinado varios tipos de fuentes metodológicas:

Por una parte, se ha recogido información cualitativa a través de intercambio de información con el departamento de RRHH. Además, se han mantenido reuniones con la Comisión Negociadora de Igualdad, compuesta de manera paritaria por representantes de la empresa y representantes de la plantilla, y se han estudiado materiales para conocer la situación de partida de la empresa en materia de igualdad.

Por otra parte, se ha recogido información cuantitativa recopilada a través de datos estadísticos de plantilla desagregados por sexo (antigüedad, tipos de contrato, jornadas, salarios, categorías profesionales, etc.). También, se ha realizado una encuesta anónima dirigida a toda la plantilla.

Esta combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo nos permite abarcar distintas visiones de la realidad. Es preciso tener en cuenta que se ha realizado el análisis e intercambio de información a durante el primer semestre de 2021.

En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, SERPA establece ceñirse al Convenio Colectivo de oficinas y despachos de Asturias.

Todos los gráficos de las siguientes páginas son de elaboración propia a partir de la información proporcionada por la Comisión Negociadora de Igualdad.

En los gráficos, de forma disruptiva, se identifica a las mujeres con el color azul y a los hombres con el color rojo.

Jamos

MADI

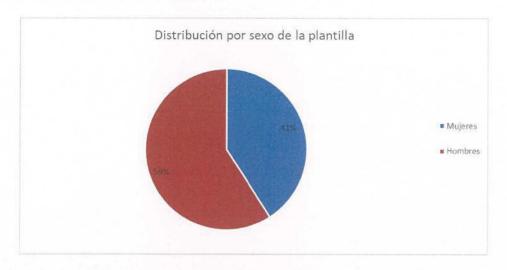
of ground

MARK

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.

A) PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO

Referente a la distribución de la plantilla por sexo, podemos observar que SERPA tiene una distribución de mujeres y hombres casi igualitaria siendo las mujeres en plantilla un 41% frente al 59% de los hombres.



B) PLANTILLA DESAGREGADA POR EDAD

El 2,04% de la plantilla de la empresa se encuentra en la franja de edad de 25-29 años, con muy poca diferencia de personas entre las franjas de edad 30-34 años (4,08%). Las franjas de mayor volumen de personas son de 40 a 44 años (23,47%) y de 50 a 54 años (24,49%).

El resto de franjas de edad tienen volúmenes similares; de 35 a 39 años (10,20%), de 45 a 49 años (15,31%), de 55 a 59 años (11,23%) y de 60 a 64 años (9,18%).

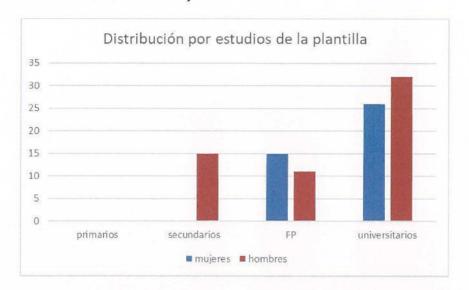
Destacamos la gran diversidad de edad que compone la plantilla de SERPA habiendo personas en todas las franjas de edad analizadas a excepción de hombres menores de 24 años y mujeres menores de 35 años.



May de Aroued

C) PLANTILLA DESAGREGADA POR ESTUDIOS

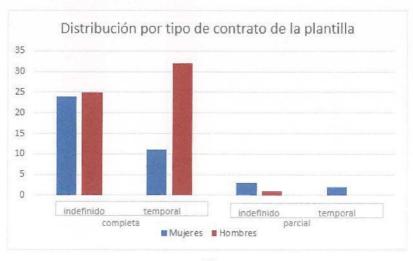
Ninguna de las personas trabajadoras de SERPA tiene estudios inferiores a secundarios. El 32.65% de los hombres y el 25.51% de las mujeres del total de la plantilla de la empresa tienen estudios universitarios. Si realizamos esta comparación desagregada por sexo observamos que el 55.17% de hombres tiene estudios universitarios frente el 62.5% de mujeres.



D) PLANTILLA DESAGREGADA POR TIPO DE CONTRATO/JORNADA

Cabe destacar que la mayoría de personas trabajadoras de SERPA tiene un contrato de jornada completa. Únicamente el 6.12% de las personas tienen contrato a jornada parcial. No obstante, este tipo de contrato es más común en mujeres que en hombres siendo el volumen de mujeres con jornada parcial de 5.10% frente al 1.02% de hombres respecto al total de la plantilla.

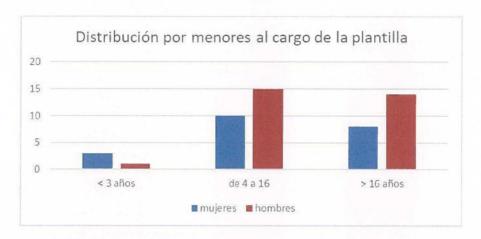
De las personas en plantilla con jornada completa el 50% de estas tienen contratación indefinida y el 43.88% temporal. Respecto a la contratación a jornada completa indefinida la diferencia entre hombres y mujeres es de 1%. El tipo de contratación a jornada completa temporal es más característico en hombres que en mujeres siendo de un 32.65% del total de la plantilla.



E) PLANTILLA DESAGREGADA POR MENORES AL CARGO

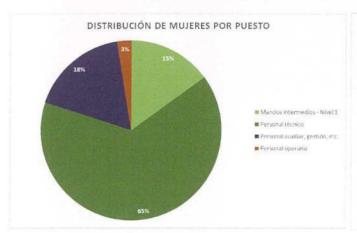
Un 55.10% del total de la plantilla de SERPA tiene hijos/as a su cargo. Desagregado por sexo, un 52.5% del total de las mujeres tiene responsabilidades familiares de cuidado de un/a menor frente al 51.72% del total de los hombres en la plantilla. Las personas con cargas familiares en SERPA están muy igualadas entre mujeres y hombres.

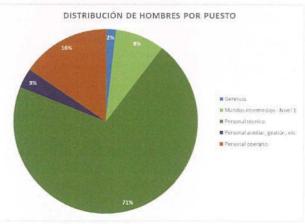
La franja predominante de edad de los menores es entre 4 y 16 años seguida de mayores de 16. Esto es debido a la edad de la plantilla de la empresa. Únicamente el 7.84% de la plantilla con menores al carga tiene bebes.



F) PLANTILLA DESAGREGADA POR PUESTO

- -La gerencia está ocupada por una persona del sexo masculino.
- -Las mujeres ocupan mayor porcentaje de mandos intermedios. Al igual que ocurre con el personal auxiliar, de gestión.
- -El porcentaje de mujeres con cargos de responsabilidad es de 15% y el de hombres es de 10.35%.
- -Por el contrario, los puestos de personal técnico y operario son ocupados en mayor porcentaje por hombres.
- -El porcentaje de hombres personal técnico es de 78.85% y el de las mujeres en este mismo puesto es de 76.47%.
- -Ausencia de puestos directivos en la empresa.





Agreell

May Mo

Posterior a la realización del diagnóstico de SERPA se pueden extraer los siguientes resultados y conclusiones que será el punto de partida para la implantación de los objetivos en materia de igualdad. Los puntos a destacar del diagnóstico de la empresa que dan lugar a la planificación de las distintas medidas antes descritas son los siguientes:

- ✓ La actividad de SERPA se extiende al mercado de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias siendo empresa servicios de la Administración Pública.
- ✓ De forma general, llegan el mismo número de Cv's de mujeres que de hombres a la empresa.
- ✓ El horario de la empresa es entre las 8 horas y las 15:10 horas. No se realiza en ningún caso turnos de tardes, rotativos ni nocturnidades. Es decir, todas las personas trabajadoras de la empresa gozan de jornada continua.
- ✓ La jornada laboral de SERPA es menor de 40 horas semanales.
- ✓ Existe flexibilidad de entrada y salida.
- ✓ La mayoría del personal de SERPA tiene posibilidad de elegir sus vacaciones.
- ✓ La selección de personal de la empresa esta equilibrada. Tanto hombres y mujeres superan el proceso de selección.
- ✓ El número de personas encargadas de la selección de personal es mixto.
- ✓ En los últimos años, 23 mujeres se acogen o se han acogido a permisos tales como maternidad, lactancia, excedencia o reducción de jornada por cuidado de un menor frente a 4 personas del sexo masculino.
- ✓ Se ha impartido formación específica a determinadas personas de la plantilla, en total se ha dado formación en competencias clave a un total de 86.73% de personas de la plantilla.
- √ No se ha impartido formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.
- ✓ Se evalúa la calidad de trabajo y no el tiempo o el número de horas de la jornada.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SISTEMATIZACIÓN DE OPINIONES DE LA PLANTILLA.

A continuación, se exponen los resultados de una encuesta anónima que se ha facilitado a la plantilla para saber cuál es la opinión de los trabajadores y trabajadoras sobre diferentes aspectos en materia de igualdad en la empresa como pueden ser las políticas de igualdad y conciliación implantadas.

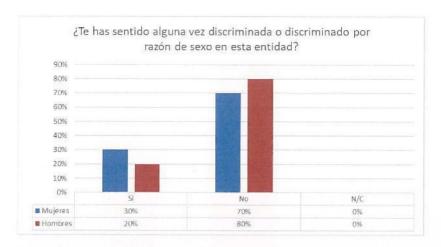
Esta encuesta ha sido respondida por 15 personas, es decir, un 15,31% del total de la plantilla. Si lo desagregamos por sexo, han contestado 5 Hombres y 10 Mujeres (un 8,62% y un 25% aproximado del total de hombres y mujeres de la plantilla respectivamente).

La encuesta se compone de 17 preguntas con contestación posible de si, no o no contesta y tres preguntas de valoración del grado de satisfacción que tiene la persona con la empresa en materia de igualdad y las medidas de conciliación y el grado de motivación de su trabajo.

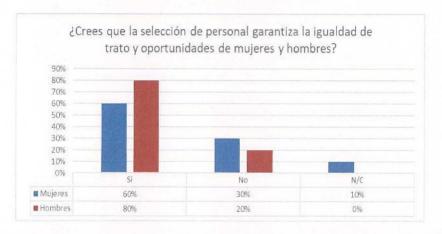
Para conocer las diferentes impresiones se han desagregado todas las gráficas que se muestran entre mujeres y hombres.

a for a proceed

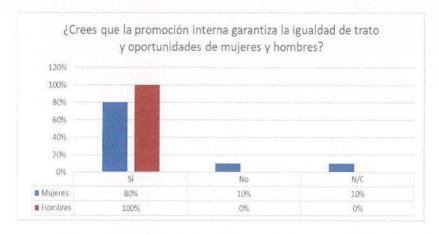




El 70% de mujeres y el 80% de hombres no se han sentido nunca discriminados por razón de sexo en la empresa. El resto de las personas encuestadas si se han sentido alguna vez discriminados por razón de sexo en la empresa.

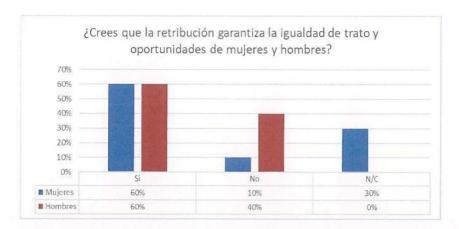


El 60% de mujeres frente al 80% de hombres creen que la selección de personal se hace desde criterios de igualdad. El 30% de mujeres frente al 20% de hombres creen que no se garantiza la igualdad en la selección. Un 10% de mujeres prefieren no contestar esta cuestión.

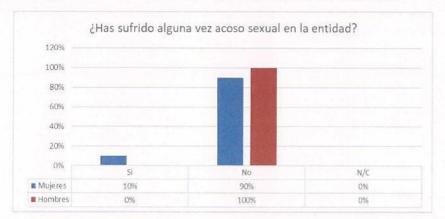


Un 80% de las mujeres y un 100% de los hombres creen que la promoción en la empresa se hace desde criterios de igualdad, mientras que un 10% de las mujeres creen que no y/o prefieren no contestar.





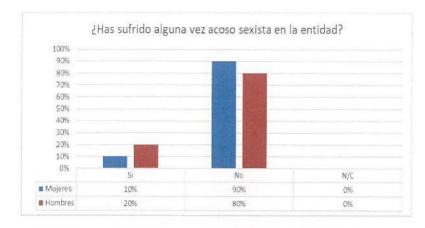
Tanto hombres como mujeres creen que se trata la retribución desde criterios de igualdad. Sin embargo, un 10% de las mujeres y un 40% de los hombres creen que no se garantiza la igualdad. Un 30% de las mujeres prefieren no contestar.



La mayoría de personas trabajadoras encuestadas no han sufrido acoso sexual en la empresa, no obstante, un 10% de las mujeres si ha sufrido alguna vez acoso sexual en la entidad.



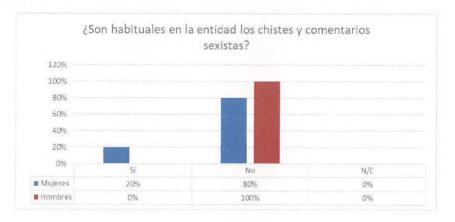
Un 60% de los hombres y un 20% de las mujeres conocen algún caso. Un 40% de los hombres y un 80% de las mujeres no conocen ningún caso de acoso sexual trabajando en la entidad.



La mayoría de personas trabajadoras encuestadas de SERPA no han sufrido acoso sexista en la empresa, no obstante, un 10% de las mujeres y un 20% de los hombres si ha sufrido alguna vez acoso sexista en la entidad.



Un 60% de los hombres y un 20% de las mujeres conocen algún caso. Un 40% de los hombres y un 80% de las mujeres no conocen ningún caso de acoso sexista trabajando en la entidad.



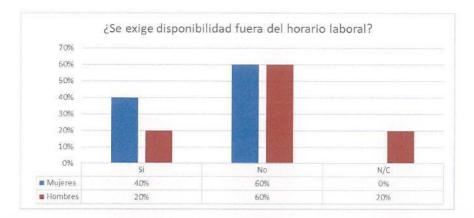
Un alto porcentaje de las personas encuestadas no consideran que sean habituales comentarios sexistas en la empresa. No obstante, este porcentaje es menor en mujeres que en hombres y un 20% de las mujeres consideran que son habituales.



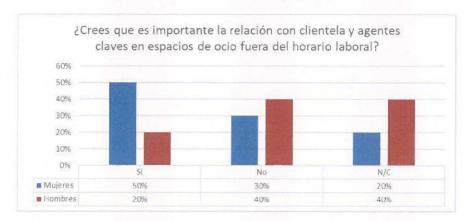
May De



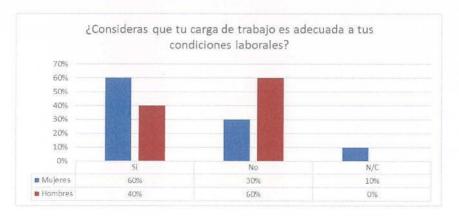




SERPA tiene una flexibilidad horaria muy atrayente para las personas trabajadoras. No obstante, un 40% de las mujeres encuestadas considera que sí se exige disponibilidad fuera del horario laboral y un 20% de los hombres prefiere no contestar.



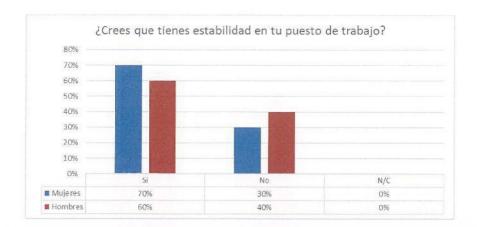
Diversas opiniones al respecto de esta cuestión considerando que muchas de las personas encuestadas prefieren no contestar. Mismo porcentaje de personas que consideran que si y las que no lo ven importante.



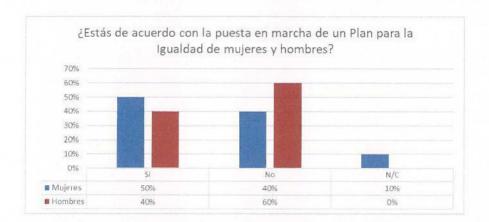
Las mujeres trabajadoras de SERPA consideran en mayor medida que los hombres que su carga de trabajo es adecuada. Un 10% de las mujeres prefieren no contestar.





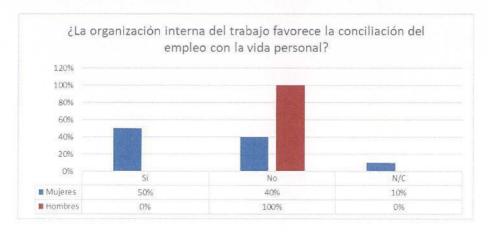


La mayoría creen que tienen estabilidad en sus puestos de trabajo. No obstante, un 30% de las mujeres y un 40% de los hombres encuestados no creen que tengan estabilidad. Esto puede deberse a diferentes causas como el tipo de contrato.



Más hombres que mujeres encuestados no están de acuerdo con la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de SERPA. Las mujeres encuestadas están más de acuerdo con la elaboración del plan de igualdad.

Esto se debe al desconocimiento sobre qué es un plan de igualdad y que conlleva por lo que habrá que realizar una comunicación a la plantilla sobre este tema.



Más hombres que mujeres no consideran que se favorezca la conciliación en la empresa, esto puede ser, bien porque no existen dichas medidas de conciliación o bien

Spelle

Moseld

por no estar bien informados de las mismas. Sobre un 10% de mujeres prefieren no contestar. Mientras que el 50% de las mujeres si cree que se favorece la conciliación.



Un 20% de los hombres y un 10% de las mujeres trabajadores encuestados de la empresa prefieren no contestar, mientras que casi la totalidad de las personas si creen que acogerse a medidas de conciliación conlleva pérdida de oportunidades.

Posterior a las preguntas sobre conciliación y flexibilidad en el trabajo, se ha valorado la satisfacción de las personas con las medidas de conciliación y flexibilidad de SERPA. Las mujeres puntúan con un 7 y los hombres con un 7,4 la satisfacción que sientes sobre esta materia.

En el caso de la valoración final sobre la satisfacción de las personas encuestadas con SERPA en materia de igualdad se ha obtenido una puntación del 7,1 en las mujeres y de 7,6 en los hombres.

El grado de motivación con el trabajo de las personas trabajadoras en SERPA es de 7,5 en ambos sexos.

Es decir, todas las valoraciones de las personas encuestadas han oscilado entre el 7,3 y 7,8, en definitiva, valoración de la satisfacción y motivación alta.

RESULTADO DE LA AUDITORIA SALARIAL.

Analizando las políticas salariales que se lleva a cabo en la empresa podemos observar que SERPA dispone de una política salarial basada en criterios establecidos en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Asturias y Convenio Colectivo del Agua, códigos legislativos de aplicación a todas las personas trabajadoras de SERPA.

La auditoria salarial tiene la misma vigencia que el diagnóstico de situación y que el propio plan de igualdad.

May A Apresed

La distribución de la plantilla se realiza según el organigrama de SERPA expuesto en la siguiente imagen:

									AMMICHACÍN MINT								
SIVO2 UNIAH	MOMENTA	SERVICES ALPOCAMERIS	LAIGNITORIS	FAUNCS (VEFFE	XIGURALINO KNOCS POSE	SEGURGAÇAY SALSO FORESTAL	SECURISAD FSALUD	ELEL	EPROPACIONES - CONC, MARSUARA	MOREL CARGOS FORMACIÓN	CHEMIA TÉCNICA	AMBOTYMETY	PLANTA DE CAÉRNA ES	CASACA			SAMEANNERTO GANADINO
														EARLOUND	EDAT BL HANCO - 90	EDAR AREAGS - FARES. - BENKA	



En explicación del mismo, tenemos el consejo de administración, presidente y gerente, y de forma horizontal el resto de departamentos; Servicios generales, informática, servicios agroganaderos, laboratorio, fauna silvestre, fondo feder, seguridad y salud forestal, E.I.E.L., expropiaciones, formación, oficina técnica, vivero la mata, planta de cabrales, saneamiento ganadero y cadasa, de esta última depende edar esqueiro, edar el franco y edar arenas.

Como consideraciones generales: La brecha salarial de género es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresadas como puntos porcentuales del salario masculino.

La Comisión Europea define la brecha salarial de género como "la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto".

Existe una variedad de teorías sobre cómo y por qué las mujeres se enfrentan a una discriminación salarial en el mercado laboral, y no solo ocurre porque la empresa pueda subestimar las habilidades de las trabajadoras, sino que tiene múltiples causas.

Entre ellas destacan: Diferencias reales de salario por segregación vertical, segregación horizontal o discriminaciones salariales en trabajos de igual valor. Diferencias por contratos no estables durante todo el año (por ejemplo, contratosfijos discontinuos o temporales). Diferencias por jornadas parciales o reducciones de jornada.

La brecha salarial se calcula restando el salario femenino al masculino y dividendo el resultado por el salario masculino. Si el resultado es negativo, significa que es favorable al salario femenino. Si el resultado es positivo, significa que es desfavorable al salario femenino.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, podemos ver que en SERPA hay una brecha salarial total de -5.27%, esta brecha está calculada con la totalidad de hombres y mujeres en plantilla por lo tanto este cálculo es positivo ya que no hay existencia de brecha con el cálculo total de salarios.

Asimismo, calculamos también la brecha salarial donde sólo coinciden ambos sexos por grupos profesionales.

CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS

	Mujeres	Hombres	TOTAL	BRECHA
OPERARIOS-ADMINISTRATIVOS-AUXILIAR VETERINARIO-DELINEANTES-CONDUCTORES- OFICIALES	231.232,06	121.718,86	352.950,92	-90%
INFORMATICOS	0,00	46.704,44	46.704,44	100%
VETERINARIOS, ABOGADOS, ICCP	201.242,37	133.485,99	334.728,36	-51%
COORDINADORES GRUPO-JEFES DPTO	111.317,19	128.050,33	239.367,52	13%
COOR SYS-INSPECTORES-TÉCNICOS MEDIOS	499.476,43	660.620,09	1.160.096,52	24%

CONVENIO DEL AGUA

Media de re	etribución total anu	al. Cálculo de l	a brecha salarial	
	Media de la retrib	ución total an	ual	
	Mujer	Hombre	Total general	Brecha
MANTENIMIENTO	0,00€	367.493,02 €	367.493,02€	1 00%
ANALISTAS	1 0.31 9,29 €	21.991,50 €	32.31 0,79 €	53%
JEFES PLANTA	62.947,04 €	27.532,68€	90.479,72€	-1 29%

Tras el análisis del personal observamos y como conclusiones del análisis retributivo:

- -El salario medio anual total de todos los hombres de la plantilla es de 22.129,61 €.
- -El salario medio anual total de todas las mujeres de la plantilla es de 23.295,42 €.
- -Referente a la plantilla cuyo código legislativo es el Convenio Colectivo del Agua, en el grupo profesional analistas existe una diferencia salarial ya que en ese grupo hay una única mujer en contratación de jornada parcial.

El informe completo se encuentra a disposición tal y como dicta el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Joseph L

May 20

CONCLUSIONES

SERPA es una empresa sostenible en todas sus dimensiones siendo una empresa de gran potencia y visibilidad dentro del Principado de Asturias por su volumen de trabajo y excelencia del mismo.

Como datos más relevantes del plan de igualdad de la empresa;

- La contratación y la promoción se hace sin discriminación, desde criterios igualitarios.
- Existe medidas de conciliación y flexibilidad horaria en la empresa.
- La brecha salarial de la totalidad de la plantilla es de -5.27 puntos porcentuales, brecha salarial favorable a las mujeres.
- En la encuesta de opinión realizada a la plantilla anónimamente, todas las valoraciones de las personas encuestadas están por encima del 7, valoración positiva y alta.

Involucrada con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres real y efectiva, queda presentado su I Plan de Igualdad.

On Gija, a 7 de Marito

MORGED L 18UW