

I PLAN DE IGUALDAD DE LA PLANTILLA

TEXTO DEL ACUERDO

Aprobado por la Comisión Negociadora
del I Plan de Igualdad de Igualdad, de día 15 de noviembre de 2024
Soderin

En representación de la dirección



D. Francisco J. González Vidal

Representación del sindicato



D.ª María Cano Ortal

CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD	2
1.- Introducción.	4
1.1.- Contexto de la entidad.	4
1.2.- Marco legal en el que se encuadra el I Plan de Igualdad.....	5
1.3.- La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la plantilla de Soderin.	8
1.4.- Proceso de negociación del Diagnóstico de Situación y del Plan de medidas.	9
1.5.- Características generales del I Plan de Igualdad de la plantilla.	10
2. Estructura del Plan de Igualdad.....	10
3.- Ámbito territorial y funcional de aplicación del Plan de Igualdad.	14
4.- Ámbito temporal y vigencia.....	14
5.- Naturaleza del Plan de Igualdad.....	14
6.- Resumen de las principales conclusiones y propuestas de recomendaciones derivadas del Diagnóstico.	15
6.1.- Composición de la Plantilla.....	15
6.2.- Distribución de la plantilla por sexos y edad.....	15
6.3.- Distribución de la plantilla según convenio colectivo de adscripción.	15
6.4.- Distribución de la plantilla según vinculación laboral.	16
6.5.- Antigüedad de la plantilla.	16
6.6.- Distribución de la plantilla por áreas.....	16
6.7.- Distribución de la plantilla del personal por departamentos.	16
6.8.- Distribución de la plantilla por puestos.....	17
6.9.- Distribución de la plantilla por áreas, departamentos y puestos.	17
6.10.- Distribución de la plantilla por Grupos Profesionales.	17
6.11.- Distribución de la plantilla por Grupos de Cotización.	17
6.12.- Distribución de la plantilla por Grupos Profesionales y Grupos de Cotización.	18
6.13.- Distribución de la plantilla por Grupos Profesionales y Grupos de Cotización según Convenio Colectivo de Aplicación.	18
6.14.- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.....	18
6.14.1.- Distribución por sexos de los ingresos/incorporaciones en Soderin.....	18
6.14.2.- Cesés.....	19
6.14.3.- Distribución de la plantilla por sexos y promociones.....	19
6.14.4.- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.....	19
6.14.5.- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.....	19
6.14.6.- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.	19
6.14.7.- Distribución de la plantilla por sexo y formación realizada.	19

6.15.- Sistemas y criterios de clasificación profesional por grupos profesionales y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.....	20
6.16.- Informe y el resultado del registro retributivo.	20
6.16.1.- Valores incluidos. Retribuciones comparables.	20
6.16.2.- Puestos de igual valor conforme a la clasificación profesional.	21
6.16.3.- Análisis de la brecha salarial. Conclusiones.	21
6.16.4.- Propuesta de mejora.	22
6.17.- Jornada de trabajo. Horario y distribución del tiempo de trabajo y tipo de jornada.	22
6.18.- Sistema de trabajo y su rendimiento, incluido el teletrabajo.	22
6.19.- Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	22
6.20.- Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.....	22
6.21.- Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso implantado en la empresa.	22
6.22.- Régimen de movilidad funcional y geográfica.	22
6.23.- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.	22
6.24.- Inaplicaciones de convenio.	23
6.25.- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	23
6.25.1.- Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	23
6.26.- Infrarrepresentación femenina.	23
6.27.- Conclusiones de la encuesta de opinión.	23
6.28.- Conclusiones y recomendaciones.....	24
7.- Objetivos y medidas.	25
7.1.- Mapa de objetivos.....	25
7.2.- Medidas por ejes de intervención.	28
8.- Seguimiento y Evaluación.	50
8.1.- Contextualización del Seguimiento y Evaluación.....	50
8.2.- Recogida de información en la fase de seguimiento.	52
8.3.- Recogida de información en las fases de evaluación parcial y final.	52
8.4.- Medios.	52

1.- Introducción.

1.1.- Contexto de la entidad.

Soderin, tiene como actividad el desarrollo económico, empleo y formación y la promoción y construcción de viviendas públicas en venta y alquiler social. Así, desde principios de 2008 funciona Soderin Veintiuno, fruto de la unión de las empresas Rinconada Siglo XXI y Soderinsa. es la empresa instrumental del Ayuntamiento de La Rinconada para el desarrollo de las políticas de vivienda municipales y la promoción empresarial mediante la puesta a disposición de suelo industrial, el asesoramiento especializado y la formación.

Además Soderin está acreditada como agencia de colocación. Las Agencias de Colocación son un servicio público y gratuito cuya finalidad es servir de intermediación entre los demandantes de empleo y las empresas que necesitan cubrir puestos de trabajo. El objetivo es proporcionar a estas empresas candidatos cualificados y que se ajustan al perfil que requieren.

La empresa en su dirección está conformada por un Consejo de Administración conformado por 12 vocalías, 10 hombres y 2 mujeres, incluida la Presidencia y Vicepresidencia representadas por un hombre cada una de ellas.

Actividad.	Sociedad Mercantil
CIF	A41418104
CNAE	4110
Dirección de la empresa	Calle Vereda de Chapatales, 1 41300 San José de La Rinconada (Sevilla)
Web	https://www.soderin.es
Representantes sindicales	No hay
Plantilla de personal	27 personas: 10 mujeres y 17 hombres.
Convenios colectivos	Oficinas y despachos y Construcción de Sevilla.
Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad	En representación de la dirección de la entidad: Francisco J. González Vidal. En representación de las personas trabajadoras Sindicato de CCOO. María Cano Ortal.

1.2.- Marco legal en el que se encuadra el I Plan de Igualdad.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos, estatales y autonómicos.

Las empresas tienen que asumir el principio de igualdad como uno de los ejes prioritarios de la cultura organizacional para que mujeres y hombres cuenten con la garantía de tener un trato en igualdad de oportunidades en todas las prácticas de gestión de recursos humanos, más adelante RRHH. La realización de este Plan de Igualdad del personal de Soderin es resultado del compromiso de la dirección de la empresa, es de carácter voluntario al no tener una plantilla superior a 50 personas.

Marco Internacional:

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal que se integra en distintos textos internacionales:

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW): Aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 con entrada en vigor en 1981 y ratificada por España en 1983. Consiste en mejorar la situación de hecho de la mujer, promoviendo la igualdad de resultados.

Conferencia mundial de Nairobi (1985). Conferencia mundial de Beijing (1995).

Marco Europeo:

La igualdad también es un principio fundamental en la Unión Europea, existen diferentes directivas, la norma más importante es la siguiente: Tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1999: Regula la igualdad como objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Directiva 2000/78 CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOCE L 303/16 de 2/12/2000).

Decisión del Consejo de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece de acción comunitaria para luchar contra la discriminación (2001/2006) (DOCE L 303/23 de 2/12/2000).

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción (...)

Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373, de 21/12/2004) (...)

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DO L, (...))

Marco Estatal:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007), tiene por objeto hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, específicamente, en el ámbito laboral.

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, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: En primer lugar, alteró el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad. Con un periodo transitorio.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regula los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Artículo 1. Tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 y que el deber de elaboración del Plan de Igualdad constituye un derecho de "negociación colectiva" (art. 2 ET), concluyéndose que el Plan de Igualdad tendrá el mismo carácter que la normativa laboral concede a los Convenios Colectivos o Pactos de Empresa y ha de definirse mediante un proceso negociado. La elaboración del Plan de Igualdad en las Empresas requerirá en virtud de lo previsto legal y convencionalmente, la negociación con la representación de las personas trabajadoras.

En el Artículo 3. Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

En el artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad. Punto 3. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En el artículo 7. Diagnóstico de situación. La Ley expone en este mismo artículo, las materias que deben contemplar como mínimo los planes de igualdad para la realización del diagnóstico, estas son: 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 de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Salud Laboral. j) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. k) Comunicación y lenguaje inclusivo.

Marco Autonómico:

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Otra normativa:

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de protección y prevención integral contra la violencia de género.

Además de la legislación señalada como marco legal en el que encuadraremos el diagnóstico, se tiene en cuenta lo establecido por la siguiente normativa:

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales.

1.3.- La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la plantilla de Soderin.

El Artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad, establece:

"Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo".

"A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras".

Es importante destacar que la dirección de Soderin ha manifestado su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como con el fomento de medidas para lograr una igualdad real en las mismas.

El día 14 de octubre se constituyó la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad. Esta comisión está compuesta por 2 personas, es paritaria y equilibrada, lo que significa que cuentan con igual representación tanto de la empresa como de la parte social y está compuesta por una mujer y un hombre.

Además, se cuenta con la participación de una empresa externa especializada en políticas de igualdad de género y empleo para llevar a cabo el diagnóstico.



1.4.- Proceso de negociación del Diagnóstico de Situación y del Plan de medidas.

El Artículo 7 del Real decreto 902/2020, referido al Diagnóstico de situación, señala: "El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad."

El Artículo 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad.

"Establece que el plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada, reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa."

Todos los acuerdos de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Igualdad se han obtenido por unanimidad de la parte de la empresa y de la parte social. La secretaria de la comisión ha remitido, para su análisis, la documentación relativa a los asuntos a tratar incluidos en el orden del día correspondiente.

El Diagnóstico previo, tras su presentación en la Comisión negociadora del I Plan de Igualdad de Igualdad, fue visto en reunión por las miembros y los miembros de la Comisión en ella se hicieron observaciones, consideraciones y/o mejoras; del mismo modo, el Plan de Medidas, una vez presentado, fue objeto de análisis y de negociación por las y los miembros de la Comisión hasta su aprobación.

La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Igualdad, tiene formación en igualdad con carácter previo a la negociación del diagnóstico y diseño de medidas del Plan de Igualdad.



1.5.- Características generales del I Plan de Igualdad de la plantilla.

El I Plan de Igualdad de Soderin tiene las siguientes peculiaridades:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla con distintas vinculaciones a convenios colectivos y laborales.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte sindical y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios y un presupuesto para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. Estructura del Plan de Igualdad.

El I Plan de Igualdad de la plantilla de Soderin se estructura de la forma que se describe en este apartado:

I.- Diagnóstico de situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.

Para poder establecer el plan de igualdad, es necesario realizar previamente un diagnóstico de la situación que permita conocer en qué contexto se encuentra Soderin en materia de igualdad de oportunidades. De este modo, a partir de este estudio cualitativo y cuantitativo realizado, se puede obtener información actualizada que ha permitido identificar aquellos aspectos de la entidad que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres.

El diagnóstico analiza a partir de fuentes primarias y secundarias si, entre la plantilla, está implantada o no la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, en este caso en Soderin, observando distintos aspectos laborales como el acceso, la permanencia, la promoción, la formación recibida, las condiciones laborales y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, con el fin de instaurar actuaciones que favorezcan la igualdad real y efectiva en los ámbitos sometidos a estudio.

Los objetivos operacionales básicos son los siguientes:

- o Clarificar de la estructura y características de Soderin como marco de referencia.
- o Comprobar sobre la posible existencia de diferencias en cuanto al grado, funciones y ubicación de hombres y mujeres en la distribución de la plantilla.

- Determinar las características de la plantilla para comprobar en qué medida existen diferencias entre mujeres y hombres en las variables sometidas a estudio: edad, nivel de estudios, permisos y excedencias.
- Nivel, grado y forma de participación femenina y masculina, bajo las diferentes condiciones que se incluyen en las políticas de RRHH, contratación, selección, formación, conciliación y política retributiva, incluido el informe retributivo y la auditoría.
- Identificar los factores claves (actitudes, marcos de referencia internos, experiencias personales), que inciden en las opiniones y actitudes observadas y recogidas, acerca de la igualdad de oportunidades, con la finalidad de elaborar una propuesta de medidas y acciones susceptibles de ser implantadas en la organización laboral.

Descripción Metodológica.

El diagnóstico ha pasado por las siguientes fases.

- 1.- Determinación de ámbitos de estudio: Se identifican los aspectos clave a estudiar en para evaluar la igualdad de género, tal y como indica la normativa.
- 2.- Recogida y análisis de información cuantitativa y cualitativa: Se recopilan datos tanto cuantitativos como cualitativos relacionados con la situación de igualdad de género. Estos datos incluyen información sobre las condiciones laborales, políticas internas de recursos humanos y la percepción de las personas empleadas.
- 3.- Interpretación de los resultados: Se analizan los datos obtenidos para comprender la situación de igualdad de género y detectar posibles desigualdades o áreas de mejora.
- 4.- Elaboración de conclusiones: hemos extraído las conclusiones basadas en el diagnóstico, identificando las áreas donde se requiere intervención.
- 5.- Planteamiento de recomendaciones: se proponen medidas y acciones concretas para promover la igualdad de género.

Los datos utilizados para el análisis cuantitativo se han obtenido del Departamento de RR.HH de la entidad a fecha de 31 de diciembre de 2023. También se realizó un cuestionario de opinión dirigido a la plantilla que incorporamos a este diagnóstico.

En el análisis de datos cuantitativos, se utilizaron indicadores de género como herramienta de medida para evaluar posibles desigualdades entre hombres y mujeres en ambos centros.

Así, los indicadores para el análisis de los datos recopilados han sido: el conocimiento de la proporción de hombres y mujeres que trabajan en la empresa, índice de dispersión o de distribución (Idis): que representa el porcentaje de un sexo en relación con el otro (inter-género) en una categoría estudiada.

El IPRHM, índice de presencia relativa de hombres y de mujeres, se define por la fórmula $IPRHM = ((M-H)/(M+H))+1$, en la que M es el número total de mujeres, y H el de hombres. Según esta fórmula, para un número de mujeres idéntico al de hombres, esto es, en una situación paritaria, el valor del índice es igual a 1.

El índice de paridad. Relación ponderada entre el valor de un indicador dado para las mujeres y el valor para los hombres de ese mismo indicador. Es ponderada ya que tiene en cuenta no los valores absolutos en cada caso, sino ponderados por el número de mujeres y de hombres en la organización. Si es igual a 1 significa que la paridad es total, si es menor de 1 existe desigualdad a favor de los hombres, y si es mayor de 1 existe desigualdad a favor de las mujeres.

El proceso de análisis de la información cuantitativa ha pasado por diferentes fases: tabulación de los datos recibidos, análisis de la información, a partir del cual hemos obtenido tanto un análisis estadístico descriptivo como tablas de las variables más significativas, asimismo, hemos analizado información adicional para complementar los resultados obtenidos.

Por último, se cuenta con la información complementaria procedente del análisis de fuentes documentales. Y de la encuesta de opinión.

II.- Plan de Medidas, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las necesidades detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados, el tipo de medidas y su prioridad, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización, los recursos necesarios e indicadores y criterios de seguimiento y evaluación de las medidas.

III.- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en Soderin.

El I Plan de Igualdad de Soderin, tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Metodológicamente, la estructura del I Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, como señala la normativa, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el I Plan de Igualdad de Soderin se estructura en:

- Principios rectores.
- Objetivos generales por ejes de intervención.
- Ejes de intervención.
- Objetivo.



- Medidas.
- Objetivos específicos de cada medida.
- Acciones.
- Personas beneficiarias.
- Responsables de la ejecución.
- Inicio de la ejecución de la medida.
- Fecha de seguimiento de la medida.
- Vigencia.
- Tipo de medida.
- Prioridad.
- Tipo de recursos.
- Indicadores de seguimiento y evaluación.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan y, a partir de ellos, se desarrollan los específicos, actuaciones, personas responsables de la ejecución, indicadores y criterios de seguimiento y calendario para cada uno de los ejes que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarios de intervención, y que son los siguientes:

- 1.- Transversalidad de género en la cultura organizativa.
- 2.- Acceso al empleo (selección y contratación) y promoción y desarrollo de la carrera profesional.
- 3.- Condiciones laborales y retributivas.
- 4.- Formación.
- 5.- Corresponsabilidad y conciliación.
- 6.- Salud laboral.
- 7.- Infrarrepresentación femenina.
- 8.- Prevención y atención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 9.- Prevención y atención a la violencia de género.
- 10.- Comunicación y lenguaje inclusivos.

El plan de medidas da cumplimiento a la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y modificaciones, adoptando medidas concretas:

- 1.- En favor de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura y en la estrategia organizativa y de recursos humanos de la empresa.
- 2.- En el acceso, contratación, desarrollo profesional garantizando la transparencia y la objetividad en los procesos de selección y promoción. Utilizando un lenguaje inclusivo y libre de sesgos sexistas.
- 3.- Promueve medidas de formación, como herramienta de desarrollo profesional y de buen desempeño en el puesto de trabajo y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 4.- Garantiza una política retributiva objetiva, adquiriendo el compromiso de la realización del registro retributivo anual y comparado.
- 5.- Introduce medidas que favorecen la conciliación de la vida familiar y profesional.
- 6.- Establece el lenguaje inclusivo en el procedimiento de prevención de riesgos y los cauces para tratar y resolver la presunta existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo. Así como ante situaciones de violencia de género.

- 8.- Promueve dentro un lenguaje y comunicación inclusivos.
- 9.- Informa, difunde a la plantilla y empresas proveedoras el plan de igualdad y su contenido.
- 10.- Garantiza el seguimiento del plan, y los momentos en los que se realizará así como las medidas a implementar en caso de tener que realizar acciones correctoras. Establece la puesta en marcha de un procedimiento para su seguimiento y posterior evaluación terminado el periodo de vigencia.

3.- Ámbito territorial y funcional de aplicación del Plan de Igualdad.

El I Plan de Igualdad de Soderin, se aplica a la totalidad de la plantilla y su ámbito territorial de actuación es La Rinconada.

4.- Ámbito temporal y vigencia.

La unanimidad de las y los miembros de la Comisión negociadora del I Plan de Igualdad en representación de la dirección de la empresa y de la parte sindical, aprueban que la vigencia del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la plantilla se establece para realizar en un periodo de cuatro años, y entrará en vigor con plenos efectos una vez sea aprobado y firmado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. **Desde el día 15 de noviembre de 2024 al 14 de noviembre de 2028.** Su contenido se mantendrá durante todo el periodo de vigencia, salvo que la Comisión de Seguimiento y Evaluación, decidiese su modificación parcial.

Finalizado este periodo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad decidirá por consenso sobre la realización de estas en el II Plan de Igualdad.

Tres meses antes de que finalice el plan en **julio de 2028** las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de Igualdad.

5.- Naturaleza del Plan de Igualdad.

La naturaleza del I Plan de Igualdad es extraestatutaria.



6.- Resumen de las principales conclusiones y propuestas de recomendaciones derivadas del Diagnóstico.

Del diagnóstico de igualdad realizado sobre el personal de Soderin se infieren las siguientes conclusiones, que han servido para determinar las líneas de trabajo del Plan de Igualdad.

Recogemos a continuación una síntesis que resulta del contraste de los datos obtenidos por las diversas vías analizadas, por la información del departamento de recursos humanos y fuentes documentales. Procedemos a destacar los rasgos más significativos del diagnóstico, recogidos en los siguientes apartados.

6.1.- Composición de la Plantilla.

En el año 2023, la plantilla de Soderin está compuesta por 27 personas, de las cuales 10 son mujeres y 17 son hombres. La proporción es de un 37.04% de mujeres y un 62.96% de hombres, lo que indica que hay una mayor presencia de hombres en comparación con mujeres en el equipo.

El IPRHM, índice de presencia relativa de hombres y de mujeres, se define por la fórmula $IPRHM = ((M-H)/(M+H))+1$. Es 0,74 este dato indica que existe desequilibrio en la composición de la plantilla, ya que se encuentra por debajo de uno.

6.2. Distribución de la plantilla por sexos y edad.

En cuanto a la distribución de edades dentro de la plantilla, los tramos con mayor representación son los de 51-55 años y 56-60 años, que en conjunto abarcan el 55.56% de la plantilla total.

1. Tramo de 51-55 años: Representa el 29.63% de la plantilla. En este grupo etario hay una mayor presencia de mujeres, con una proporción de 75% mujeres y 25% hombres.
2. Tramo de 56-60 años: Aporta el 25.93% de la plantilla, con una composición de 14.29% mujeres y 85.71% hombres, reflejando una predominancia de hombres en esta franja.

La concentración de personas en estos dos tramos de edad muestra que una parte significativa de la plantilla se encuentra en edades cercanas a los 50 y 60 años. Esto también implica una variedad de representaciones de género en función de cada grupo etario.

6.3.- Distribución de la plantilla según convenio colectivo de adscripción.

La plantilla de la empresa está adscrita a dos convenios colectivos, convenio colectivo provincial de trabajo para estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general 2022-2025 y el de la construcción de la provincia de Sevilla.

Hemos realizado una distribución de la plantilla entre estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general.

Convenio de Oficinas y Despachos: Agrupa al 59,26% de la plantilla. En este convenio, la proporción entre mujeres y hombres es de 56,26% mujeres y 43,75% hombres, lo que refleja equilibrio entre mujeres y hombres.

Convenio de la Construcción: También cuenta con una adscripción del 40,74% de la plantilla. En este caso, la proporción es mayoritariamente masculina, con un 90,91% hombres y un 9,09% mujeres, mostrando un predominio notable de hombres en esta área.

Esta distribución por convenios refleja que en los convenios de "Oficinas y Despachos" y "Construcción" existen diferencias de representación de género, con una mayor presencia de mujeres en el primero y de hombres en el segundo.

6.4.- Distribución de la plantilla según vinculación laboral.

La vinculación laboral de la plantilla de Soderin muestra que el 88,89% de las personas cuenta con un contrato indefinido. Dentro de este grupo, la representación de género es la siguiente: 37,50% son mujeres y 62,50% son hombres.

6.5.- Antigüedad de la plantilla.

El 40,74% de las personas de la plantilla de Soderin se encuentran en el tramo de antigüedad de 16 a 20 años. Siendo la proporción entre mujeres y hombres de 27,27% y 72,73%. Este dato refleja una mayor permanencia de hombres en este tramo de antigüedad.

6.6.- Distribución de la plantilla por áreas.

La empresa está configurada en dos grandes áreas: la de Administración y la de Obras. La representatividad de la plantilla en cada una de ellas es del 55,56% la primera y del 44,44% en la segunda. La presencia de mujeres y hombres en el área de administración es de 60% y 40% respectivamente. Y en el área de Obras es de 8,33% y 91,67% de mujeres y de hombres.

6.7.- Distribución de la plantilla del personal por departamentos.

La empresa está configurada en seis departamentos: Administrativo, Vivienda, Desarrollo Económico, Agencia de Colocación, Formación y Obras. Los dos que más presencia tienen son el Administrativo, con el 40,74% y el de Obras con el 44,44%. En el primero la presencia es desequilibrada a favor de las mujeres y en el segundo la mayor presencia se da en los hombres. El resto de los departamentos están conformados por una persona: Vivienda, un hombre; Desarrollo Económico, un hombre; Agencia de Colocación, una mujer; Formación, una mujer.

Esta configuración refleja una fuerte presencia en los departamentos Administrativo y de Obras, mientras que los otros departamentos están integrados por una única persona cada uno. La distribución también muestra un claro patrón de género en los dos departamentos principales: una mayor presencia de mujeres en Administrativo y de hombres en Obras.

6.8.- Distribución de la plantilla por puestos.

A continuación analizamos los puestos que hay en la plantilla de Soderin. Son 20 puestos: El puesto con mayor presencia es el del Oficial Albañil con 5 personas, son hombres en su totalidad. Le sigue con la misma proporción los puestos de ADL Diplomado/o empresariales, Auxiliar administrativo/a y Encargado/a de Obra. El primero está conformado solo por mujeres y los otros dos en su totalidad por hombres.

6.9.- Distribución de la plantilla por áreas, departamentos y puestos.

En este apartado se detallan los puestos en cada una de las áreas y departamentos. Como vemos el departamento Administrativo está configurado en los puestos de Secretaria/o de dirección, Administrativo/a, Técnico/a contable, Licenciado/a derecho, ADL diplomado/a empresariales, Responsable de contabilidad, Comercial-ventas, Auxiliar administrativo-a y ADL Gerente. El departamento de Vivienda está conformado por el puesto de Responsable de departamento. El departamento de Desarrollo Económico, por el puesto de Delineante. El de Formación por el puesto de Técnico/a de formación y el departamento de Agencia de Colocación por Responsable de Recursos Humanos.

6.10.- Distribución de la plantilla por Grupos Profesionales.

El grupo profesional con mayor representación de la plantilla es el D, con el 33,33%, siendo exclusivamente hombres quienes tienen este grupo. El grupo profesional A2 está compuesto por el 29,63% en relación con el total de la plantilla, la representación de mujeres es mayor que la de los hombres siendo la proporción 75% y 25% respectivamente. El grupo profesional A1 representa el 18,52% siendo la proporción entre mujeres y hombres equilibrada; el grupo C1 representa sobre el total de la plantilla el 11,11% y la proporción entre mujeres y hombres es de 66,67% y 33,33% respectivamente; el grupo C2 está representado por el 7,41% del total, en este grupo la presencia únicamente de hombres.

Este análisis revela una variada representación de género en los distintos grupos profesionales, destacando la predominancia masculina en los grupos D y C2, mientras que los grupos A2 y C1 muestran una mayor presencia de mujeres. El grupo A1 se caracteriza por su equilibrio de género.

6.11.- Distribución de la plantilla por Grupos de Cotización.

Analizamos la distribución de la plantilla por grupos de cotización. El Grupo de Cotización 7 es el que más presencia tiene, siendo el 25,93% del total de la plantilla y se da únicamente presencia de hombres. El grupo 1 y el 2 tienen una presencia sobre el total del 22,22%, la proporción entre mujeres y hombres en el grupo de cotización 1 es mayor que en mujeres y en el grupo 2 se da la situación inversa. Los grupos de cotización 5 y 7 representan sobre la plantilla cada uno de ellos el 11,11%, en el primero la proporción entre mujeres y hombres es del 66,67% y 33,33% respectivamente y en el grupo de cotización 7 no encontramos con presencia únicamente masculina. El grupo de cotización 3 representa sobre el total de la plantilla el 7,41% y se da equilibrio entre mujeres y hombres.

6.12.- Distribución de la plantilla por Grupos Profesionales y Grupos de Cotización.

Concluimos que el Grupo Profesional A1 está configurado en el Grupos de Cotización 1, compuesto por cinco personas, el 40% mujeres y el 60% hombres. En el Grupo Profesional A2, hay 8 personas, distribuidas en los Grupos de Cotización, 1,2 y 3. En el 1, la presencia de hombres es exclusiva; en el 2, la proporción de mujeres y hombres es del 83,33% y 16,67% respectivamente; en el 3, el 100% son hombres. En el Grupo profesional C1, el Grupo de Cotización es el 5, siendo la presencia de mujeres mayor que la de hombres, el 66,67% y el 33,33% respectivamente. En el Grupo Profesional C2, los Grupos de Cotización entre los que está distribuida la plantilla son el 3 y el 7, en ambos el 100% son hombres. Y por último, el Grupo profesional D, hay presencia de personas en los Grupos de Cotización 7 y 8, en ambos el 100% son hombres.

6.13.- Distribución de la plantilla por Grupos Profesionales y Grupos de Cotización según Convenio Colectivo de Aplicación.

A continuación analizamos como se distribuye la plantilla por grupos profesionales y de Cotización según el convenio de aplicación.

En el Convenio colectivo de Oficinas y Despachos se organiza la plantilla en cuatro Grupos Profesionales: A1, A2, C1, C2 y D. En el Grupo A, Grupo de Cotización 1 se da equilibrio entre mujeres y hombres; en el grupo A2, en el Grupo de Cotización 2. la presencia de mujeres es del 80% y de hombres del 20%, y en el Grupo de Cotización 3, la presencia es del 100% mujeres. En el Grupo C1, en el Grupo de Cotización 5, la presencia de mujeres es del 66,67% y de hombres del 33,33%; En el Grupo C2, la presencia es únicamente de hombres en el Grupo de Cotización 7; Y por último en Grupo Profesional D, en el Grupo Profesional 7, la presencia de hombres es exclusiva.

Analizamos la distribución de la plantilla por grupos profesionales en Convenio colectivo de la Construcción provincia de Sevilla. Se organiza en tres grupos: A2, C2 y D. En el grupo A2, hay un hombre en el Grupo de Cotización 1 y una mujer en el Grupo de Cotización 2; y en el C2 y D la presencia es únicamente de hombres. Como vemos el grupo profesional más representativo es el D, en el Grupo profesional 8 con una presencia sobre el total del 63,64%.

6.14.- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

6.14.1.- Distribución por sexos de los ingresos/incorporaciones en Soderin.

Los ingresos producidos durante el año 2023 ha sido una mujer, en el área de administración, departamento administrativo, con el puesto de ADL. En la escala profesional A2 y grupo profesional 03. El tramo de edad en el que se encuentra es entre 51-55 años.



6.14.2.- Ceses.

Se han producido un total de **6 ceses** en la plantilla de Soderin, con una distribución equitativa entre géneros, ya que la proporción es del **50% para mujeres y 50% para hombres**. De estos, **3 ceses** se dieron en el área de **Administración**, todas de **mujeres**, mientras que en el área de **Obras** se registraron **3 ceses**, todos de **hombres**. Los puestos afectados incluyen **Secretario/a de Dirección, Técnico/a de Formación, Técnico/a Contable, Oficial Albañil y Encargado/a de Obra**. En cuanto a los grupos profesionales, se registró un cese en el **Grupo A1** (1 mujer), **Grupo A2** (2 mujeres) y **Grupo D** (3 hombres). En términos de tramos de edad, se produjeron **3 ceses de mujeres y 1 cese de un hombre** en el tramo de **55-60 años**, y **2 ceses, ambos de hombres**, en el tramo de **61-65 años**.

6.14.3.- Distribución de la plantilla por sexos y promociones.

No se han producido promociones en el último año.

6.14.4.- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.

En este apartado el diagnóstico recoge los que se regula en los convenios colectivos de aplicación.

6.14.5.- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Se han analizado dos ofertas de empleo técnico/a medio y de peón de la construcción. Concluimos el lenguaje que se utiliza tiende a ser inclusivo, aun cuando no en su totalidad.

6.14.6.- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

Las personas que forman parte de los procesos de selección no tienen formación en procesos de selección desde la perspectiva de género.

6.14.7.- Distribución de la plantilla por sexo y formación realizada.

Durante el año 2023 se realizó la siguiente formación. Por dos hombres y una mujer.

Curso PRL Aparatos elevadores (6h) 3h en jornada laboral y 3h fuera de la jornada laboral. Realizada por un hombre.

Curso El Gestor Público en 2023, Novedades Legislativas y de Gestión grupo A (28 horas) Parte en jornada laboral y parte fuera de la jornada. Realizada por un hombre.



Curso experto en Contabilidad y Tributación Avanzada (420h) Parte en jornada laboral y parte fuera de la jornada. Realiza por una mujer.

6.15.- Sistemas y criterios de clasificación profesional por grupos profesionales y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

El sistema de clasificación utilizado por la empresa es el que viene regulado en los convenios colectivos de aplicación.

6.16.- Informe y el resultado del registro retributivo.

El presente documento recoge las conclusiones del registro retributivo elaborado para la empresa Soderin, en el periodo comprendido entre el 01/01/2023 al 31/12/2023. Atendiendo a lo regulado por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6.16.1.- Valores incluidos. Retribuciones comparables.

El informe de registro retributivo se ha llevado por un servicio externo, consultora especializada en igualdad de género. Soderin al contar con el servicio externo ha garantizado la independencia y objetividad de este informe.

Los puestos analizados son aquellos en los que con el mismo convenio colectivo de aplicación, coincide el grupo profesional, nivel, en la misma área, y hay hombres y mujeres.

El documento informado contiene los siguientes valores desagregados por sexos:

Salario Básico: Salario base.

Complementos salariales: Antigüedad, Plus asistencia, Plus vacaciones, Plus responsabilidad, Plus productividad y Paga Extra junio-diciembre.

Complementos extrasalariales: Plus de transporte, Plus de Ropa, Plus Extra-desplazamientos y Gastos de Locomoción.

El presente registro cumple con el principio de comparabilidad. Trabajo de igual valor.

Los requisitos que se cumplen son:

- Igual momento. Periodo de referencia 12 meses.
- Igual duración: La duración del trabajo se considera un año. En la empresa se pueden dar distintas circunstancias, no todas las personas han estado un año prestando sus servicios a la empresa.
- Igual jornada: Para poder comparar tenemos que poder equipar la jornada de trabajo. Nos podemos encontrar con personas que tienen la jornada de trabajo configurada con distintos porcentajes. Por lo que ajustamos los salarios a un escenario ficticio de jornada completa.

- Igual grupo profesional. Teniendo en cuenta el último contrato al final del ejercicio. Y respecto a las personas con el mismo contrato, y diferentes condiciones de trabajo, en este caso se contabiliza la última situación para tener en cuenta.
- Las personas que han percibido salario pero el tiempo de permanencia en la empresa ha sido menor de tres meses no se han incluido en el siguiente registro retributivo.

6.16.2.- Puestos de igual valor conforme a la clasificación profesional.

El total de puestos analizados han sido 9 del total, según la clasificación profesional y del convenio de aplicación de Oficinas y Despachos. En el Grupo Profesional A1 Grupo de Cotización 01, hemos analizado por un lado las personas con funciones de responsabilidad. Un hombre y una mujer. Y por otro lado, hemos realizado el análisis conjunto, 2 hombres y 2 mujeres.

En la misma área de administración, en el departamento administrativo y de desarrollo económico, hemos analizado las retribuciones de 3 personas, dos mujeres y un hombre, que desempeñan los puestos Delineante (hombre) y Secretaría de Dirección (mujer) y Personal administrativo (mujer).

En el convenio de Obras: El Puesto de arquitecto técnico/a está ocupado por un hombre y una mujer. Grupo profesional A2, Grupo de cotización 2 en ambos casos. El hombre tiene funciones de responsable de departamento y mujer jefatura de obra. La diferencia existente se da como consecuencia de asumir responsabilidades distintas.

6.16.3.- Análisis de la brecha salarial. Conclusiones.

Área de Administración. Grupo Profesional A1 y Grupo de cotización 01. Con funciones de responsabilidad.

Hemos analizado el salario de dos personas en el área de administración, un hombre y una mujer, con el Grupo profesional A1 y Grupo de Cotización 1. Ocupan puestos de responsabilidad en distintos departamentos, en el conjunto de la masa salarial la diferencia supera el 25% del conjunto. En el salario base no existe ninguna diferencia. La diferencia se da en los complementos salariales: Antigüedad, Plus de Vacaciones, Plus de Responsabilidad y Plus de Productividad. Estos complementos no tienen una vinculación con el sexo de la persona que ocupa cada puesto, sino con las funciones de cada uno de ellos. Con respecto a la diferencia en los complementos extrasalariales se debe a un plus extra de desplazamiento, que en este caso el puesto lo requiere.

Área de Administración. Grupo Profesional A2 y Grupo de Cotización 2. Hay 4 mujeres y un hombre del área de Administración y distribuidas en departamento de administración y de formación. Concretamos que en el departamento administrativo hay tres mujeres y un hombre; y en el departamento de formación una mujer. No realizamos el análisis retributivo ya que el hombre asume responsabilidades de superior categoría (gerencia) con respecto al resto.



Área de Administración. Grupo Profesional C1 y Grupo de Cotización 5. Las personas están adscritas a distintos departamentos, el administrativo, dos mujeres y el de desarrollo económico, un hombre. En el análisis de los salarios no existe una diferencia en ninguna de las retribuciones por encima del 25%.

6.16.4.- Propuesta de mejora.

Se plantea la revisión de los pluses de productividad y responsabilidad, su definición y concreción para su percepción.

6.17.- Jornada de trabajo. Horario y distribución del tiempo de trabajo y tipo de jornada.

En este apartado nos remitimos a lo que se recoge en ambos convenios colectivos. Indicamos que toda la plantilla tiene el 100% de la jornada y la configuración es jornada partida.

6.18.- Sistema de trabajo y su rendimiento, incluido el teletrabajo.

El sistema de trabajo implementado es presencial.

6.19.- Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Analizamos el Plan de Prevención de Riesgos laborales, en cuanto al lenguaje utilizado es inclusivo. Sí señalamos que en él no están incluidos los riesgos psicosociales.

6.20.- Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

No consta la existencia de un protocolo de desconexión digital.

6.21.- Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso implantado en la empresa.

Durante el proceso de negociación del Plan de Igualdad se negocia el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

No se ha producido ningún caso de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

6.22.- Régimen de movilidad funcional y geográfica.

No se ha producido ninguna situación de movilidad funcional, ni geográfica.

6.23.- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

No existen modificaciones sustanciales de las condiciones laborales por razón de sexo.



6.24.- Inaplicaciones de convenio.

No existe inaplicaciones del convenio colectivo.

6.25.- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Señalamos que durante el año 2023 no se han presentado solicitudes de permisos en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

6.25.1.- Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los canales de comunicación para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se utilizan por parte del departamento de recursos humanos son el correo electrónico y del tablón de anuncios.

6.26.- Infrarrepresentación femenina.

Las mujeres que trabajan en Soderin están representadas en el área de administración, pero están infrarrepresentadas en el área de obras, y en el grupo profesional D.

6.27.- Conclusiones de la encuesta de opinión.

Destacamos que han contestado 14 personas. De ellas, 6 son mujeres (42,86%) y 8 son hombres (57,14%), lo que muestra una participación equilibrada entre ambos géneros. De las personas que no se han identificado son 4. Por lo que el total de respuestas serían 18.

La plantilla de Soderin está conformada por 27 personas a fecha de 31.12.23. Por lo que podemos concluir que es una muestra representativa ya que supone el 66,66%.

Se ha realizado un análisis cualitativo a través de encuestas para conocer la cultura general sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en Soderin.

Se ha considerado una herramienta a incluir en el diagnóstico de situación por su idoneidad para poder conocer la opinión de la plantilla y su participación en la elaboración del Plan de Igualdad.

El cuestionario se remitió a toda la plantilla en el mes de octubre, mediante un enlace y además se facilitó en formato papel.



Las conclusiones que recogemos son: Las respuestas a la encuesta revela una percepción favorable hacia las políticas de igualdad en la empresa, pero también destaca áreas donde es necesario mejorar la comunicación y la transparencia. Aunque la mayoría de las personas empleadas, especialmente los hombres, consideran que existen medidas de igualdad efectivas, las mujeres muestran una mayor tendencia a percibir disparidades, particularmente en temas de promoción, distribución de funciones y equidad retributiva.

Los resultados reflejan una actitud positiva y una disposición de la plantilla para avanzar en igualdad de género, aunque persisten áreas de mejora. Fortalecer la transparencia y el acceso a la información es clave para reducir las percepciones de inequidad.

6.28.- Conclusiones y recomendaciones.

La plantilla de Soderin presenta un desequilibrio de género, con una mayor representación de hombres en varias áreas, especialmente en el departamento de Obras y en los grupos profesionales D y C2. Esto indica una posible cultura organizacional que podría favorecer la contratación masculina en ciertos roles. Antigüedad y Edad: Un porcentaje significativo de la plantilla tiene una antigüedad de entre 16 a 20 años y se encuentra en los tramos de edad de 51-60 años, lo que puede reflejar una posible futura necesidad de renovación de personal.

Ceses: Los ceses han afectado de manera equitativa a hombres y mujeres.

Presencia en Puestos Clave: Los puestos de mayor representación masculina están en áreas técnicas y de obra, mientras que los puestos administrativos tienen una mayor presencia femenina.

Recomendaciones.

- Implementar medidas de diversidad e inclusión que promuevan la igualdad de género en la contratación y promoción. Esto puede incluir programas formativos.
- Medidas en contratación y retención para identificar y corregir posibles sesgos de género. Ofrecer capacitación sobre diversidad e inclusión a todo el personal, especialmente la dirección y personas responsables de departamentos.
- Implementar medidas de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.



7.- Objetivos y medidas.

El siguiente listado de medidas acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Soderin se distribuye en 10 ejes, cada uno de los cuales está estructurado en objetivo general, objetivos específicos y medidas a partir de la necesidad detectada en el diagnóstico, incluyendo, como ya ha sido indicado, los indicadores de seguimiento para el control de las mismas, y señalando para cada caso, el/los departamentos responsables de la ejecución, dentro de la empresa, las acciones que desarrollan las medidas, el tipo de medida y su prioridad en el contexto del plan, el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la medida y los recursos necesarios.

7.1.- Mapa de objetivos.

1.- TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA CULTURA ORGANIZATIVA.

- Difundir el compromiso de la igualdad.
- Integrar la igualdad de género en la empresa como principio rector.
- Realizar una difusión constante de los avances que se produzcan en materia del plan de igualdad.
- Promover la incorporación de cláusulas sociales de género en la contratación pública promovida por la empresa.

2.- ACCESO AL EMPLEO (SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN) Y PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.

- Fomentar la igualdad de oportunidades, asegurando el acceso y la participación equitativa de mujeres y hombres en la empresa y la reducción de los factores que perpetúan la segregación horizontal y vertical.
- Revisar la denominación de las plazas y puestos de trabajo y realizar las modificaciones oportunas cuando se identifique el masculino como genérico.
- Fomentar la paridad en los procesos de selección.
- Promover que los procesos de selección de personal estén exentos de prejuicios de género.
- Formar al personal con responsabilidades técnicas en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
- Conocer estadísticamente el impacto de los procesos de selección desde la perspectiva de género: solicitudes recibidas, resultados por fases, resultado final, y llevar los resultados a la Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad para el análisis y establecimiento de medidas de mejora.
- Establecer medidas de acción positiva en aquellos puestos de responsabilidad en los que la mujer está infrarrepresentada.



Texto del acuerdo del Plan de Igualdad de la plantilla.

Soderin

3.- CONDICIONES LABORALES Y RETRIBUTIVAS.

- Analizar y corregir los factores que determinan las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, si procede. Profundizar en el estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género para poder proponer medidas correctoras.

4.- FORMACIÓN.

- Sensibilizar y formar en cuestiones de igualdad a toda la plantilla: sobre igualdad en el empleo, corresponsabilidad, conciliación, liderazgo, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, etc.
- Formación al personal con funciones de selección y de valoración del personal en sesgos de género y en medidas para promover la igualdad.
- Disponer de información sobre necesidades de formación de la plantilla.
- Ofrecer y facilitar la formación al conjunto de la plantilla de Soderin en igualdad de condiciones.
- Asegurar que la información de la oferta formativa sea conocida por toda la plantilla.

5.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.

- Avanzar hacia la corresponsabilidad mediante la concienciación de la plantilla del uso diferenciado de las medidas de conciliación.
- Difundir medidas y recursos existentes para una correcta conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de la empresa.
- Estudiar cuáles son las necesidades específicas de la plantilla en relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Realizar un plan para la desconexión digital y la protección de la intimidad desde la perspectiva de género.

6.- SALUD LABORAL.

- Introducir la perspectiva de género en la Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal de la empresa.
- Promoción de una cultura de la salud laboral identificando medidas preventivas específicas en los puestos atendiendo a su feminización y masculinización.
- Velar por la prevención de riesgos laborales psicosociales entre la plantilla de Soderin.

7.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

- Establecer medidas correctoras para promover la incorporación de mujeres en los puestos y departamentos en los que existe infrarrepresentación femenina.



8.- PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

- Difundir, implementar y evaluar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo en Soderin.
- Implementar acciones de sensibilización, información y prevención acerca del acoso sexual, acoso por razón de sexo dirigidas a la plantilla.

9: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE SODERIN.

- Asegurar el derecho a la protección integral de las víctimas de violencia de género.

10.- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVOS.

- Promover la comunicación inclusiva y no sexista en la empresa.
- Difundir el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres a través de un Plan de comunicación.
- Elaborar y difundir un manual de uso inclusivo del lenguaje específico para el personal de Soderin.
- Incorporar la perspectiva de género a las campañas de promoción y difusión de servicios de la empresa.



7.2.- Medidas por ejes de intervención.

EJE DE INTERVENCIÓN 1: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA CULTURA ORGANIZATIVA.

OBJETIVO: Incorporar la perspectiva de género y el compromiso con la igualdad en la cultura de gestión.

MEDIDA 1.1. Mantener el compromiso con la igualdad en los contratos con empresas proveedoras.		
Objetivo específico: Incorporar prohibiciones de contratar con aquellas empresas que no cumplan la LOIMH y la Ley de Contratos del sector público. Favorecer cláusulas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.		
Acciones:		
➤ 1.- Incorporación de la prohibición de contratar con empresas obligadas por ley a la elaboración de un plan de igualdad (quedan excluidas las empresas de menos de 50 personas en plantilla). Elaboración de instrucción al respecto. ➤ 3.- Cada uno de los departamentos, informará a sus empresas proveedoras, del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades. ➤ 4.- Elaborar informes anuales del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en las contrataciones realizadas a empresas externas.		
Personas beneficiarias: Toda la plantilla de personal.		Responsables de la ejecución: Gerencia.
Inicio: enero 2025	Seguimiento: enero 2026	Vigencia: Indefinida
Tipo de medida: transversal		Prioridad: alta
Recursos humanos: internos		
Indicadores de seguimiento:		Indicadores de evaluación:
• Porcentaje de empresas adjudicatarias que no cumplan con las exigencias de la LOIMH. • Porcentaje de pliegos de contratación de contratación elaborados con criterios de igualdad al año. • Número de comunicaciones remitidas por los departamentos.		Resultado: • Número de empresas adjudicatarias/número de empresas que no cumplan con las exigencias de la LOIMH. • Número de empresas proveedoras por departamentos/Número de empresas a las que se les ha informado del compromiso adquirido. Proceso: • Número de instrucciones elaboradas. • Número de comunicaciones realizadas. Impacto: • Número de pliegos de contratación elaborados al año/ Número de pliegos de contratación con cláusulas de igualdad y/o prohibiciones.




MEDIDA 1.2. Elaborar un instrumento que integre todos los indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad y que dicho instrumento se utilice por parte de la Comisión de seguimiento y evaluación de manera periódica, como herramienta de trabajo y que sirva para realizar las correcciones necesarias en el que caso de que se detectaran desviaciones. Esta herramienta debe incluir la variable sexo.			
Objetivo específico: Establecer un procedimiento que permita la recogida de los indicadores de seguimiento y evaluación.			
Acciones: ➤ 1.- Nombrar en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad, una persona por parte de la empresa encargada de la coordinación del Plan de Igualdad para el impulso de la ejecución. ➤ 2.- Realizar un procedimiento de trabajo para el seguimiento de la implantación del plan de igualdad. ➤ 3.- Elaborar un registro de indicadores. ➤ 4.- Elaborar un procedimiento para evaluar el plan de igualdad.			
Personas beneficiarias: Toda la plantilla de personal.		Responsables de la ejecución: Departamento recursos humanos, de recursos humanos y Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.	
Inicio: enero 2025	Seguimiento: diciembre 2025	Vigencia: durante la vigencia del plan	
Tipo de medida: transversal		Prioridad: alta	
Recursos humanos: internos			
Indicadores de seguimiento: • Procedimiento de trabajo para el seguimiento y evaluación, y número y tipo de indicadores definidos. • Procedimiento de evaluación del plan de igualdad aprobado por la comisión.		Indicadores de evaluación: Resultado: ▪ Porcentaje de implementación de las medidas del plan de igualdad ejecutadas. ▪ Nombramiento de la persona con funciones para el impulso del plan. Proceso: ▪ Número medidas implantadas y su relación con respecto a las medidas planificadas en el plan de igualdad. Impacto: ▪ Variación de la brecha de género.	




MEDIDA 1.3. Incluir la variable sexo en todos los documentos y tener en cuenta el enfoque de género en todas las actuaciones de la empresa.		
Objetivo específico: Tener en cuenta el enfoque de género como elemento de transversalidad en el desarrollo de las actuaciones.		
Acciones:		
➤ 1.- Incluir la variable sexo en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos públicos. En las encuestas, estudios, memorándums o estadísticas que realice la empresa.		
Personas beneficiarias: Toda la plantilla de personal.		Responsables de la ejecución: Gerencia y Recursos Humanos.
Inicio: marzo 2025	Seguimiento: diciembre 2026	Vigencia: permanente
Tipo de medida: transversal		Prioridad: alta
Recursos humanos: internos		
Indicadores de seguimiento:		Indicadores de evaluación:
• % de acciones de comunicación interna en las que se han revisado el lenguaje y las imágenes. • % de acciones de comunicación externa en las que se han revisado el lenguaje y las imágenes • % de acciones de publicidad interna y externa en las que se han revisado el lenguaje y las imágenes.		Resultado: ▪ N° de documentos revisados por tipo de documento. Proceso: ▪ % de personas que están utilizando el lenguaje inclusivo en la elaboración de documentos y comunicaciones. ▪ N° y tipo de modificaciones realizadas por tipo de documento. Impacto: ▪ N° de sugerencias recogidas.




MEDIDA 1.4. Presupuesto del I Plan de Igualdad de hombres y mujeres de la empresa.		
Objetivo específico: Elaborar y aprobar un presupuesto específico para la implementación del I Plan de igualdad de mujeres y hombres.		
Acciones:		
➤ 1.- Elaborar un presupuesto específico con carácter anual para la adecuada ejecución de este Plan de igualdad.		
Personas beneficiarias: Toda la plantilla de personal.		Responsables de la ejecución: Gerencia y Recursos Humanos.
Inicio: diciembre 2024	Seguimiento: anual	Vigencia: Permanente
Tipo de medida: transversal		Prioridad: alta
Recursos humanos: internos		
Indicadores de seguimiento:		Indicadores de evaluación:
- Elaboración de memoria de presupuesto y medidas incluidas. - Aprobación del presupuesto para la ejecución de las medidas reflejadas para realizar cada año.		Resultado: - Presupuesto aprobado y ejecutado por año. Proceso: - Número medidas implantadas y su relación con respecto a las medidas planificadas en el plan de igualdad. Punto de control: % de variación del presupuesto planificado y ejecutado.




EJE DE INTERVENCIÓN 2: ACCESO AL EMPLEO (SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN) Y PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.

OBJETIVO: Promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

MEDIDA 2.1. Facilitar la integración de los objetivos de Igualdad en los procesos selectivos contribuyendo a eliminar las desigualdades de género.			
Objetivo específico: Garantizar que no se produce un impacto negativo de género en las pruebas selectivas.			
Acciones:			
➤ 1.- Revisión y modificación en su caso, de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos garantizando la no discriminación por razón de sexo. Se prestará especial atención a la revisión de los procesos selectivos de aquellas Áreas y puestos en los que alguno de los sexos esté infrarrepresentado. ➤ 2.- Aplicación de mecanismos que garanticen la composición equilibrada en las personas responsables en los procesos de promoción y provisión, así como mencionar expresamente en las bases de las convocatorias de dichos procesos. ➤ 3.- Desarrollo de las condiciones necesarias que garanticen la participación de las aspirantes embarazadas o en período de lactancia natural en los distintos procesos selectivos. ➤ 4.- Establecimiento de medidas que garanticen que el ejercicio de la responsabilidad familiar no sea un obstáculo para la promoción de la carrera profesional. ➤ 5.- Puesta en marcha del análisis de los procesos de selección, promoción y provisión para valorar su impacto de género. ➤ 6.- Análisis de los resultados de los procesos selectivos, desagregados por sexo, para detectar posibles circunstancias y/o criterios que apunten a un impacto adverso, y aportar medidas que se puedan estimar en procesos futuros. ➤ 7.- Fomento del uso no sexista del lenguaje, garantizar la visibilidad de la mujer en la oferta de trabajo.			
Personas beneficiarias: Toda la plantilla de personal.		Responsables de la ejecución: Gerencia y Recursos humanos	
Inicio: enero 2025	Seguimiento: diciembre 2026	Vigencia: permanente	
Tipo de medida: transversal		Prioridad: alta	
Recursos humanos: internos			
Indicadores de seguimiento:		Indicadores de evaluación:	
▪ Nº de procesos selectivos y de promoción. ▪ % respecto al total de procesos. ▪ % de convocatorias de ofertas de empleo públicas que incluyen en el temario contenidos de igualdad de género por grupo profesional. ▪ Nº de preguntas introducidas en las pruebas de selección por grupo profesional. ▪ Nº de ofertas de empleo revisadas desde el punto de vista de la ponderación de las pruebas y los baremos de selección. ▪ Nº y tipo de modificaciones realizadas. ▪ Evolución del % de hombres y mujeres.		Resultado: ▪ Protocolo de pruebas de selección y elección de estas. ▪ Protocolo de entrevistas. ▪ Informes de procesos de selección. ▪ Nº de nuevos ingresos (mujeres y hombres) por tipo de personal y contrato. Proceso: ▪ Número de mujeres que participan en los procesos de selección. ▪ Número de hombres que participan en los procesos de selección.	

Impacto:

- Variación de la brecha de género en la participación en el proceso de selección, por puesto a cubrir, categoría y departamento.
- Variación de la brecha de género en la contratación.

MEDIDA 2.2. Apoyar al personal implicado en la elaboración y desarrollo de los procesos selectivos para integrar la perspectiva de género en todas las fases y contenidos de dichos procesos.

Objetivo específico: Garantizar un impacto de género en la selección, y promoción. Utilizar las formas neutras o desdobladas femenino/masculino en el lenguaje y los conceptos que se empleen para describir las titulaciones de los puestos de trabajo.

Acciones:

- 1.- Elaboración y actualización de un documento-guía sobre las condiciones (criterios) que se tienen que asegurar en los procesos de selección y promoción en cuanto a garantizar el principio de igualdad y no discriminación. Difusión del documento a todas las personas que participan en los procesos selectivos, desde su diseño a su desarrollo y finalización.
- 2.- Inclusión en las bases de los procesos de selección las funciones del puesto convocado adecuando su denominación y descripción.

Personas beneficiarias: toda la plantilla de personal		Responsables de la ejecución: Departamentos de recursos humanos.
Inicio: enero 2025	Seguimiento: diciembre 2026	Vigencia: permanente
Tipo de medida: transversal		Prioridad: alta
Recursos humanos: internos		
Indicadores de seguimiento: ▪ Nº de puestos de trabajo revisados. ▪ % de puestos de trabajo revisados. ▪ Nº y tipo de modificaciones realizadas.		Indicadores de evaluación: Resultado: ▪ Número de acciones afirmativas para eliminar los sesgos sexistas. Proceso: ▪ Número de mujeres que participan en los procesos de selección. ▪ Número de hombres que participan en los procesos de selección. Impacto: ▪ Variación de la brecha de género en la participación en el proceso de selección, por puesto a cubrir, categoría y departamento. ▪ Variación de la brecha de género en la contratación, por departamento y categoría profesional.

MEDIDA 2.3. Fomentar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en los que están subrepresentadas para romper con la segregación horizontal y vertical.

Objetivo específico: Garantizar un impacto de género en la selección, contratación y promoción. Utilizar las formas neutras o en femenino/masculino en el lenguaje y los conceptos que se empleen para describir las titulaciones de los puestos de trabajo.

Acciones:

- 1.- Identificación y análisis de las dificultades de acceso a los puestos y/o niveles en los que exista infrarrepresentación de mujeres en los diferentes procesos selectivos que se promuevan y establecimiento de medidas correctoras, en su caso.
- 2.- Difusión de manera específica de las convocatorias de procesos selectivos entre las personas del sexo menos representado en los puestos y/o niveles a los que afecten dichos procesos.
- 3.- Elaboración de criterios técnicos para la adecuación del diseño de pruebas selectivas al principio de igualdad para el acceso a puestos de trabajo en los que las mujeres se encuentran subrepresentadas.
- 4.- Inclusión como criterio de desempate en los diferentes procesos selectivos, de promoción y de provisión, la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
- 5.- Confección de las bases de las convocatorias de procesos selectivos que realice la empresa incluyendo la referencia a si alguno de los sexos está infrarrepresentado en el puesto y/o nivel de que se trate, así como incorporar la referencia al objetivo específico del Plan de Igualdad que recoge esta medida para evitar esta situación.
- 6.- Definición de criterios de preferencia, en igualdad de condiciones.

Personas beneficiarias: Toda la plantilla de personal.

Responsables de la ejecución: Departamento de Recursos Humanos y de Igualdad. Representación sindical.

Inicio: enero 2025

Seguimiento: diciembre 2025

Vigencia: permanente

Tipo de medida: transversal

Prioridad: alta

Recursos humanos: internos y externos

Indicadores de seguimiento:

- Procesos selectivos en los que se establecen medidas correctoras.
- Documentos elaborados para la adecuación del diseño de las pruebas.
- Bases de convocatoria elaboradas con inclusión de infrarrepresentación de un sexo u otro.
- Informes de impacto de género del conjunto de las pruebas realizadas, y su revisión, y en caso de existir un impacto negativo en las pruebas selectivas, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones.
- Porcentaje de mujeres y hombres que superan cada una de las pruebas del proceso de selección.
- Porcentaje de procesos selectivos analizados respecto al total.

Indicadores de evaluación:

Resultado:

- Número de acciones afirmativas para eliminar los sesgos sexistas.
- Inclusión de la referencia del Plan de igualdad en los documentos elaborados en los procesos selectivos.
- Protocolo de pruebas de selección y elección de estas.
- Protocolo de entrevistas.
- Informes de procesos de selección.

Proceso:

- Número de mujeres que participan en los procesos de selección.
- Número de hombres que participan en los procesos de selección.

Impacto:

- Variación de la brecha de género en la participación del proceso de selección, por puesto a cubrir, categoría y departamento.

▪ Porcentaje y características de los procesos selectivos en los que han sido detectados requisitos, pruebas o baremos que pueden generar discriminación por razón de sexo. ▪ Características de las correcciones puestas en marcha en cada caso y efectos obtenidos.	▪ Variación de la brecha de género en la contratación. Por área, departamento y grupo profesional.
--	--

MEDIDA 2.4. Mantener la transparencia en los procesos de promoción interna.			
Objetivo específico: Potenciar la transparencia y objetividad en el desarrollo de los procesos de promoción.			
Acciones:			
➤ 1.- Comunicar las publicaciones de los puestos vacantes internos a cubrir. ➤ 2.- Todo el personal podrá acceder a las comunicaciones. ➤ 3.- Todo el personal de la empresa puede ver todos los puestos publicados, en los que se describen los requisitos, funciones y competencias a desempeñar. El área donde se desempeña el puesto. ➤ 4.- Se garantizará que las personas que se encuentren en permisos por nacimiento, lactancia tengan las mismas oportunidades en los procesos de promoción interna. ➤ 5.- Desarrollar un registro de promociones sin y con aumento retributivo.			
Personas beneficiarias: Toda la plantilla de personal.		Responsables de la ejecución: Departamento de recursos humanos y responsables de departamento.	
Inicio: enero 2025	Seguimiento: diciembre 2025	Vigencia: permanente.	
Tipo de medida: transversal.		Prioridad: alta.	
Recursos humanos: internos.			
Indicadores de seguimiento:		Indicadores de evaluación:	
▪ Porcentaje de mujeres y hombres que acceden a los puestos vacantes. ▪ Porcentaje y características de los procesos de promoción en los que han sido detectados requisitos, pueden generar discriminación por razón de sexo. ▪ Características de las correcciones puestas en marcha en cada caso y efectos obtenidos.		Resultado: ▪ Comunicaciones realizadas de puestos vacantes. Proceso: ▪ Conocimiento por parte de la plantilla de los puestos a cubrir. Pacto: ▪ Número de promociones por sexo. Total, y porcentajes comparativos mujeres-hombres. ▪ Promociones con aumento retributivo. Por departamento y sexo. ▪ Promociones sin aumento retributivo. Por departamento y sexo.	



Texto del acuerdo del Plan de Igualdad de la plantilla.

Soderin

Página 35 de 52



EJE DE INTERVENCIÓN 3: CONDICIONES LABORALES Y RETRIBUTIVAS.

MEDIDA 3.1. Eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva, mediante la obtención de un registro de valores salariales medios, distinguiendo entre las retribuciones básicas y las complementarias por sexos y categorías, y puestos de trabajo de igual valor, de acuerdo con la reforma operada en la LOIMH, por la normativa aprobada en marzo de 2019 y el Real decreto 902/2020.		
Objetivo específico: Lograr el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que a puestos de trabajo iguales o de igual valor, les corresponde igual retribución.		
Acciones:		
➤ 1.- Confección el primer año y actualización el resto, de un registro retributivo que garantice la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, para el personal al servicio de la empresa. Especificando la estructura retributiva complementos salariales. ➤ 2.- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas que se hayan podido diagnosticar, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. ➤ 3.- Regulación de un procedimiento adecuado de acceso a la información retributiva a la plantilla, según las exigencias de la normativa en vigor. ➤ 4.- Análisis del registro retributivo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad para añadir, si fuera necesario, medidas adicionales al I Plan de Igualdad.		
Personas beneficiarias: Toda la plantilla de personal		Responsables de la ejecución: Gerencia, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad.
Inicio: enero 2025	Seguimiento: enero 2026	Vigencia: Permanente
Tipo de medida: transversal		Prioridad: alta
Recursos humanos: internos y externos		
Indicadores de seguimiento:		Indicadores de evaluación:
▪ Transparencia de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos que integren la nómina. ▪ Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas diagnosticadas. ▪ Informe de registro retributivo. ▪ Procedimiento de acceso a la información retributiva. ▪ Nº de medidas adoptadas por tipo de medida, tipo de personal, categoría y puesto de trabajo.		Resultado: ▪ Registro e Informe salarial. ▪ Informe de auditoría. ▪ Comunicaciones sobre el procedimiento de acceso a la información retributiva. Proceso: ▪ Porcentaje de brechas en remuneración, complementos y percepciones extrasalariales, ▪ Medidas correctoras implementadas. ▪ Número de solicitudes de accesos a la información retributiva. Impacto: ▪ Número de brechas de género sobre remuneración y complementos sobre las que se han puesto medidas. ▪ Número de accesos a la información retributiva.

EJE DE INTERVENCIÓN 4: FORMACIÓN.

OBJETIVO: Gestionar, formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres a personas de la plantilla y a las responsables que intervienen en los procesos de selección y contratación.

MEDIDA 4.1. Catálogo de programas formativos y formación en igualdad.			
Objetivo específico: Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para el desarrollo de competencias en igualdad.			
Acciones:			
➤ 1.- Organización anual de actividades formativas en materia de igualdad de género de asistencia obligatoria dirigida no sólo a los empleados y empleadas, sino también a personal directivo y responsables de departamento y aquellas personas de nuevo ingreso en la plantilla. ➤ 2.- Garantía de preferencia en la adjudicación de plazas en el plan de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidados de menores y dependientes. ➤ 3.- Incremento de las actividades formativas relativas a la igualdad de género en los planes de formación. ➤ 4.- Realización de formación periódica para la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista. ➤ 5.- Aplicación de acciones para asegurar el acceso a la formación de mujeres en oficios infrarrepresentadas y facilitar su movilidad horizontal y vertical. ➤ 6.- Realización de las acciones formativas en horario laboral ➤ 7.- Promoción de las acciones formativas que contribuyan a la conciliación de la vida familiar y personal, se promoverá formación presencial y online.			
Personas beneficiarias: Toda la plantilla de personal		Responsables de la ejecución: Departamento con competencias en Formación.	
Inicio: enero 2025	Seguimiento: diciembre 2025	Vigencia: permanente	
Tipo de medida: transversal		Prioridad: alta	
Recursos humanos: internos y externos			
Indicadores de seguimiento:		Indicadores de evaluación:	
▪ Plan de desarrollo profesional y personal formativo. ▪ Horas de formación realizadas. ▪ Tipología de las acciones formativas impartidas.		Resultado: ▪ Número de horas de formación realizadas en materia de igualdad. ▪ Número de participantes en acciones de formación y sensibilización. Proceso: ▪ Nº acciones formativas desarrolladas cada año, horas, modalidad. Impacto: ▪ Porcentaje total de personas participantes en las acciones de sensibilización y formación en los años de vigencia del Plan.	

EJE DE INTERVENCIÓN 5: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.

OBJETIVO: Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, fomentando una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

MEDIDA 5.1. Elaboración de una guía de derechos y medidas de conciliación y su difusión entre la plantilla.		
Objetivo específico: Difundir los derechos sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar entre el personal.		
Acciones:		
➤ 1.- Elaboración de materiales de los derechos sobre conciliación que puede ejercer la plantilla y difusión de estos, también a las personas de nuevo ingreso. ➤ 2.- Incluir en los materiales los derechos de conciliación regulados en el RDL 5/2023, que modifica varios artículos del Estatuto de los Trabajadores y está en vigor desde el 30 de junio de 2023. ➤ 3.- Publicación permanente en el Portal de la Plantilla relativa a los derechos sobre conciliación.		
Personas beneficiarias: Toda la plantilla de personal		Responsables de la ejecución: Departamento de Recursos Humanos.
Inicio: febrero 2025	Seguimiento: abril 2025	Vigencia: abril 2025
Tipo de medida: transversal		Prioridad: alta
Recursos humanos: internos y externos		
Indicadores de seguimiento: ▪ Guía elaborada. ▪ Informe elaborado por recursos humanos a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad. ▪ Canales de comunicación empleados. ▪ Grado de conocimiento de los derechos y medidas de conciliación de toda la plantilla.		Indicadores de evaluación: Resultado: ▪ Guía elaborada. ▪ Informe elaborado. Proceso: ▪ Número de medidas de conciliación identificadas. Impacto: ▪ Número de mujeres y hombres que acceden a las medidas de conciliación. ▪ Nº de mujeres y hombres que solicitan y se acogen a las medidas de conciliación y tipo de medida. ▪ % de mujeres y hombres que solicitan permisos para consultas médicas, enfermedades, tutorías de los hijos/as.




Texto del acuerdo del Plan de Igualdad de la plantilla.

Soderin

Página 38 de 52

MEDIDA 5.2. Llevar un Registro de los derechos y medidas de conciliación utilizados por la plantilla.	
Objetivo específico:	
Acciones:	
➤ 1.- Registrar anualmente las solicitudes realizadas por la plantilla en materia de conciliación.	
Personas beneficiarias: Toda la plantilla de personal	Responsables de la ejecución: Departamento de Recursos Humanos.
Inicio: enero 2025	Vigencia: diciembre 2025
Tipo de medida: transversal	Prioridad: alta
Recursos humanos: internos y externos	
Indicadores de seguimiento:	Indicadores de evaluación:
Informe elaborado por recursos humanos a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.	Resultado: - Informe elaborado con solicitudes aprobadas y denegadas y sus causas. Proceso: - Número de solicitudes de conciliación identificadas. Impacto: - Número de mujeres y hombres que acceden a los derechos y medidas de conciliación. - Nº de mujeres y hombres que solicitan y se acogen a los derechos y medidas de conciliación y tipo de medida. % de mujeres y hombres que solicitan permisos para consultas médicas, enfermedades, tutorías de los hijos/as.




MEDIDA 5.3. Realizar un estudio de flexibilidad de entrada y salida.			
Objetivo específico: Planificar medidas de flexibilidad horaria atendiendo a las necesidades de la plantilla y de la empresa.			
Acciones:			
➤ 1.- Estudiar organizativamente las posibilidades de flexibilidad de entrada y de salida para todos los puestos de trabajo.			
Personas beneficiarias: toda la plantilla de personal		Responsables de la ejecución: Gerencia y departamento de Recursos Humanos.	
Inicio: enero 2025	Seguimiento: diciembre 2025	Vigencia: diciembre 2025	
Tipo de medida: transversal		Prioridad: alta	
Recursos humanos: internos y externos			
Indicadores de seguimiento:		Indicadores de evaluación:	
▪ Informe elaborado por recursos humanos a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.		Resultado: ▪ Informe elaborado. Proceso: ▪ Medidas organizativas. Impacto: ▪ % de puestos según sexo que se pueden acoger a la flexibilidad horaria.	




MEDIDA 5.4. Elaboración de un protocolo de desconexión digital.			
Objetivo específico: Medidas para asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo.			
Acciones:			
➤ 1.- Elaboración de un conjunto de medidas de desconexión digital. Y su difusión entre la plantilla.			
➤ 2.- La Comisión de seguimiento y evaluación del PI revisará su cumplimiento, mediante una encuesta de opinión dirigida a la plantilla.			
Personas beneficiarias: toda la plantilla de personal		Responsables de la ejecución: Recursos Humanos e Informática.	
Inicio: abril 2025	Seguimiento: diciembre 2025	Vigencia: diciembre 2025	
Tipo de medida: transversal		Prioridad: alta	
Recursos humanos: internos y externos			
Indicadores de seguimiento:		Indicadores de evaluación:	
▪ Proceso de elaboración del protocolo de desconexión digital.		Resultado:	
▪ Grado de conocimiento del protocolo.		▪ Protocolo elaborado y difundido a la plantilla.	
		Proceso:	
		▪ Número de personas que lo conocen.	
		▪ Número de medidas de desconexión digital identificadas.	
		Impacto:	
		▪ N.º de personas (mujeres y hombres) entre los que se ha difundido.	
		▪ Número de mujeres y hombres que utilizan las medidas de desconexión digital.	




MEDIDA 5.5. Realizar un estudio de viabilidad del teletrabajo por puestos de trabajo.		
Objetivo específico: Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar entre el personal.		
Acciones: ➤ 1.- Crear un equipo de trabajo encargado del estudio de viabilidad de su implantación. ➤ 2.- Identificación de puestos de trabajo compatible con el teletrabajo, inicialmente de manera parcial. ➤ 3.- Identificación de todos los factores que permitan atender las necesidades de la empresa en su totalidad. ➤ 4.- Definir por área y departamento el número de personas que se necesitan en modo presencial para cubrir las necesidades de los servicios. ➤ 5.- Calcular por área y puesto el potencial de teletrabajo. ➤ 6.- Desarrollo de procedimientos de organización y selección para teletrabajar.		
Personas beneficiarias: toda la plantilla de personal.		Responsables de la ejecución: Departamento de recursos humanos.
Inicio: enero 2025.	Seguimiento: enero 2026.	Vigencia: durante todo el plan de igualdad.
Tipo de medida: transversal.		Prioridad: alta.
Recursos humanos: internos y externos.		
Indicadores de seguimiento: ▪ Reuniones del equipo de trabajo. ▪ Informes de las reuniones.		Indicadores de evaluación: Resultado: ▪ Estudio de viabilidad. Proceso: ▪ Puestos susceptibles de teletrabajar, por departamento y por sexo. Impacto: ▪ Posibles acuerdos individuales alcanzados.




EJE DE INTERVENCIÓN 6: SALUD LABORAL.

OBJETIVO. Integración de la seguridad y la salud laboral, desde la óptica de género, en la gestión global de la organización.

MEDIDA 6.1. Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adoptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.		
Objetivo específico: Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género.		
Acciones:		
➤ 1.- En la normativamente obligada evaluación de riesgos, todos los puestos de trabajo serán evaluados en óptica de género, teniendo en consideración que los riesgos laborales repercuten de forma distinta en hombres y mujeres. También se tendrá en consideración el análisis ergonómico. ➤ 2.- Se tendrá en cuenta la perspectiva de género en los reconocimientos médicos de la plantilla. ➤ 3.- En la evaluación de riesgos se tomarán en consideración los específicos para el embarazo y la lactancia natural, y se realizará un listado de aquellos puestos de trabajo exentos de riesgo, con el objetivo de facilitar el cumplimiento de la obligación de cambio provisional de puesto de trabajo, cuando éste presente riesgos específicos para dichas situaciones. ➤ 4.- Difusión a la plantilla sobre los cambios realizados.		
Personas beneficiarias: toda la plantilla de personal		Responsables de la ejecución: Departamentos de Prevención de Riesgos Laborales, Recursos Humanos y Representación sindical.
Inicio: enero 2025	Seguimiento: diciembre 2025	Vigencia: permanente
Tipo de medida: transversal		Prioridad: alta
Recursos humanos: internos		
Indicadores de seguimiento:		Indicadores de evaluación:
▪ Inclusión de la variable sexo en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, así como los relacionados con la salud reproductiva. ▪ Acciones formativas realizadas. ▪ Número de acciones de difusión.		Resultado: ▪ Informes que acrediten la ejecución de acciones de prevención. Proceso: ▪ Presentar los documentos que acrediten la aplicación del procedimiento en el caso de su existencia. Impacto: ▪ Número de mujeres y hombres de la plantilla informados.




MEDIDA 6.2. Análisis desde la perspectiva de género de la relación entre el trabajo a desarrollar y el estado físico o psicosocial, y en su caso, con situaciones de incapacidad laboral transitoria (ILT).		
Objetivo específico: El análisis tiene como objeto realizar una evaluación inicial de riesgos psicosociales con óptica de género en relación con la plantilla de personal, así como proponer las medidas preventivas organizativas sobre aquellos aspectos que sean susceptibles de mejora en la organización en el contexto de la elaboración del Plan de Igualdad de la entidad, de forma que las citadas medidas preventivas se incorporen al PI.		
Acciones: Fase 1.- Constitución del Grupo de Trabajo. Fase 2.- Trabajo de campo. Distribución del cuestionario entre la plantilla. Fase 3.- Programación. Presentación de resultados. Presentación a la Comisión de Seguimiento y evaluación del PI.		
Personas beneficiarias: toda la plantilla de personal		Responsables de la ejecución: Recursos Humanos y prevención de riesgos laborales.
Inicio: mayo 2025	Seguimiento: diciembre 2025	Vigencia: diciembre 2025
Tipo de medida: transversal		Prioridad: alta
Recursos humanos: internos y externos		
Indicadores de seguimiento: ▪ N° de evaluaciones de riesgos laborales con perspectiva de género.		Indicadores de evaluación: Resultado: ▪ Resultado del estudio realizado. Proceso: ▪ Porcentaje del presupuesto dedicado a la mejora de instalaciones y equipos con perspectiva de género e inclusión. Impacto: ▪ Se han adaptado las condiciones de trabajo teniendo en cuenta que los riesgos pueden ser diferentes en función del sexo de las personas.




EJE DE INTERVENCIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

OBJETIVO: Abordar y reducir las barreras específicas para desarrollar puestos de dirección.

MEDIDA 7.1. Acciones formativas en desarrollo de habilidades directivas.		
Objetivo específico: Fortalecer las capacidades de liderazgo en la empresa.		
Acciones:		
➤ 1.- Desarrollar talleres presenciales, programas de formación online, coaching, entre otros, adaptándose a las necesidades y características específicas de las personas a las que va dirigido.		
Personas beneficiarias: plantilla de mujeres.		Responsables de la ejecución: Recursos Humanos.
Inicio: noviembre 2025.	Seguimiento: diciembre 2026	Vigencia: permanente.
Tipo de medida: transversal.		Prioridad: alta.
Recursos humanos: internos/externos		
Indicadores de seguimiento:		Indicadores de evaluación:
- Número de mujeres que participan en los programas de desarrollo de habilidades directivas. - Número de hombres que participan en los programas de desarrollo de habilidades directivas.		Resultado: - Número de acciones formativas programas y participación de hombres y mujeres. Proceso: - Evolución de la participación. Impacto: - Crecimiento profesional de las participantes, la retención de talento, la cultura organizacional y el éxito general de la empresa.




EJE DE INTERVENCIÓN 8: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA.

OBJETIVO: Promover la prevención y erradicación del acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género en el ámbito de Soderin.

MEDIDA 8.1. Difusión del Protocolo de Actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo.		
Objetivo específico: Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a propiciar un entorno seguro y libre de estas conductas determinadas.		
Acciones:		
➤ 1.- Acciones de información y sensibilización para prevenir y evitar situaciones de acoso que se negociarán con la representación legal de las personas trabajadoras. ➤ 2.- Difusión del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo a la Plantilla.		
Personas beneficiarias: toda la plantilla		Responsables de la ejecución: Recursos Humanos.
Inicio: marzo 2025	Seguimiento: junio 2025	Vigencia: junio 2025
Tipo de medida: transversal		Prioridad: alta
Recursos humanos: internos y externos		
Indicadores de seguimiento: ▪ Periódicamente desde las áreas de igualdad y recursos humanos se realizará un seguimiento y control de que no se ha producido ningún caso. ▪ Número de situaciones de acoso producidas. ▪ Número de acciones correctivas realizadas y tipo.		Indicadores de evaluación: Resultado: ▪ Declaración institucional donde explicita su compromiso para su erradicación y prevención. ▪ Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Proceso: ▪ Mecanismo de información y difusión puestos en marcha. Impacto: ▪ Número de personas que conocen el protocolo.




EJE DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE SODERIN.

OBJETIVO: Garantizar la prevención y protección efectiva ante la violencia de género.

MEDIDA 9.1. Recopilar, difundir, aplicar y facilitar medidas de protección a las víctimas de violencia de género.		
➤ Objetivo específico: Garantizar los derechos normativamente establecidos para la protección de las víctimas de violencia contra las mujeres.		
Acciones:		
➤ 1.- Difusión de una Guía de derechos de las víctimas de violencia de género.		
➤ 2.- Elaboración y difusión de material informativo a todo el personal de la plantilla, incluido los órganos directivos.		
Personas beneficiarias: toda la plantilla		Responsables de la ejecución: Recursos Humanos.
Inicio: marzo 2025	Seguimiento: junio 2025	Vigencia: junio 2025
Tipo de medida: transversal		Prioridad: alta
Recursos humanos: internos y externos		
Indicadores de seguimiento: ▪ Elaboración de documento negociado. ▪ Horas de información en la materia.		Indicadores de evaluación: Resultado: ▪ Documento elaborado/Guía. ▪ % de la plantilla con acceso al documento. Proceso: ▪ Presentar documentos que acrediten la aplicación del procedimiento en el caso de su existencia e informes de valoración. Impacto: ▪ Número de mujeres y hombres de la plantilla informados, por puesto y categoría. ▪ Nº de mujeres empleadas víctimas de violencia de género ▪ Nº de mujeres empleadas víctimas de violencia de género que han hecho uso de los derechos. ▪ Número de mujeres y hombres que han participado en las acciones informativas.




EJE DE INTERVENCIÓN 10: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVOS.

OBJETIVO: Garantizar la difusión del Plan de Igualdad y el lenguaje no-sexista de los documentos tanto internos como externos y las imágenes a través de la publicidad institucional que emiten los diferentes servicios y departamentos que conforman la institución.

MEDIDA 10.1. Comunicación y mantenimiento del compromiso de la implantación de las medidas de igualdad.		
Objetivos específicos: Establecer acciones de comunicación para difundir el plan de igualdad, como un instrumento de valor añadido y de responsabilidad social, haciendo partícipes a las personas de la plantilla y al entorno externo en el que interactúa.		
Acciones:		
➤ 1.- Elaborar un Plan de comunicación para la difusión del plan de igualdad. ➤ 2.- Publicación del PI en la web de Soderin, así como sus avances y acciones que se vayan desarrollando. ➤ 3.- Crear un buzón para recibir aportaciones, críticas, dudas, sugerencias, en relación con el Plan y los procesos de Igualdad en marcha. ➤ 4.- Establecer una persona que se encargue de impulsar y coordinar la implementación de medidas y ofrecer asesoramiento técnico necesario a las personas responsables y en el ámbito de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I PI.		
Personas beneficiarias: toda la plantilla de personal		Responsables de la ejecución: Gerencia y Recursos Humanos.
Inicio: enero 2025	Seguimiento: junio 2025	Vigencia: permanente
Tipo de medida: transversal		Prioridad: alta
Recursos humanos: internos y externos		
Indicadores de seguimiento:		Indicadores de evaluación:
▪ Elaboración del Plan de comunicación. ▪ Publicación del PI en la página web. ▪ Número de comunicaciones realizadas de comunicación de avances y acciones del PI. ▪ Plan de Igualdad incorporado a los manuales de acogida. ▪ % de tableros de anuncios en los que se ha incorporado información sobre el Plan de Igualdad.		Resultado: ▪ Informe de acciones de comunicación realizadas. ▪ N.º de actuaciones del PI por tipo de actuación. ▪ N.º de partidas presupuestarias que incluyen asignación para el Plan. Proceso: ▪ Número de acciones de comunicación realizadas. Impacto: ▪ Valor de responsabilidad social de la Institución.



MEDIDA 10.2. Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y las distintas formas de comunicación interna y externa de la empresa.

Objetivo específico: Incorporar un lenguaje administrativo inclusivo de género en las comunicaciones internas y externas de Soderin.

Acciones:

- 1.- Elaboración de una guía que incorpore criterios e instrucciones para la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista, ni excluyente. Comunicación a toda la plantilla, y difusión de esta especialmente entre quienes elaboran documentación administrativa.
- 2.- Implantación y/o mejora de una herramienta informática correctora del lenguaje sexista promoviendo su uso y conocimiento.
- 3.- Revisión de documentación por parte de los distintos departamentos, adaptándola.
- 4.- Adaptar la página web, portal de transparencia y redes sociales, en el caso de que fuera necesario.
- 5.- Utilizar imágenes y mensajes, en la publicidad institucional.
- 6.- Revisión por parte de la representación sindical del lenguaje en las comunicaciones que realicen.

Personas beneficiarias: toda la plantilla.

Responsables de la ejecución: Gerencia y Recursos Humanos.

Inicio: mayo 2025

Seguimiento: diciembre 2025

Vigencia: diciembre 2025

Tipo de medida: transversal

Prioridad: alta

Recursos humanos: internos y externos

Indicadores de seguimiento:

- Realización del manual.
- Número de secciones webs revisadas.
- Seguimiento a las actualizaciones webs que se realicen a partir de la revisión referida/año.
- Número de documentos revisados/año.
- Número y ratio de materiales revisados anualmente.
- Número de participantes por departamentos.

Indicadores de evaluación:

Resultado:

- Uso de un lenguaje incluyente en toda la documentación de las evidencias, así como en todo tipo de comunicación interna y externa.

Proceso:

- Documentos, imágenes, fotografías, que comprueben la comunicación interna y externa con lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
- Número de personas formadas, departamento y puesto

Impacto:

- Mejora de la imagen interna y externa.



8.- Seguimiento y Evaluación.

8.1.- Contextualización del Seguimiento y Evaluación.

La Comisión negociadora del I Plan de Igualdad de Soderin, ha consensuado en su última reunión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad, el procedimiento que llevará a cabo para la realización del seguimiento y evaluación de este, mediante la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

En la sesión celebrada el día 15 de noviembre de 2024 se aprobó su composición, siendo paritaria, se fijó el número de representantes por la parte de dirección de Soderin y por la parte la representación social. La designación de las personas se ha realizado por consenso, entre la parte de la empresa y la parte social que han integrado la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad. Quedando pendiente su formalización en otra sesión.

La composición, las funciones, atribuciones y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad, quedará recogido en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que, una vez aprobado, se anexará, junto a la Constitución de la Comisión, al texto del acuerdo del Plan de Igualdad.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos, si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o, para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Elaborar el plan de trabajo a ejecutar entre sesiones.
- La Comisión realizará, también, a solicitud de quienes son responsables de la ejecución de las medidas, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean de su competencia.
- Promover, medidas concretas y efectivas para combatir el acoso sexual y por razón de sexo, asegurando para ello, la realización de un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación.
- Hacer el seguimiento de los casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género que se den en la empresa.
- Revisión del plan, atendiendo al art. 9.2 del real decreto 901/2020.



Y tendrá las siguientes atribuciones.

Para el ejercicio de las funciones encomendadas, la Comisión, contará con las siguientes atribuciones generales y específicas:

1º.- Generales:

- ❖ Interpretación del I Plan de Igualdad de Igualdad.
- ❖ Seguimiento de su ejecución.
- ❖ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del I Plan de Igualdad de Igualdad.
- ❖ Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos.
- ❖ El ejercicio de cuantas competencias se derive de la naturaleza de las funciones descritas en las letras h) e, i) del artículo 4 de este Reglamento y de lo contemplado en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ❖ Interpretación y modificación del Reglamento de funcionamiento interno.

2º.- Específicas:

- ❖ Reflejar el grado de consecución de los objetivos recogidos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ❖ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ❖ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ❖ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ❖ Ejercer las competencias específicas establecidas, ante supuestos concretos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

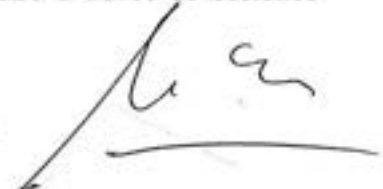
Funcionamiento.

La Comisión se reunirá una vez al año, con carácter ordinario, y podrá celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquier de las partes, en representación de la dirección de Soderin o de la representación de la plantilla, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

La evaluación intermedia y final podrá incorporarse como un punto del orden del día de las reuniones a las que se refiere el párrafo anterior, o llevarse a cabo a través de sesiones específicas.



Texto del acuerdo del Plan de Igualdad de la plantilla.
Soderin
Página 51 de 52



8.2.- Recogida de información en la fase de seguimiento.

La Comisión en la fase de seguimiento deberá recoger información sobre:

- a.- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- b.- El grado de ejecución de las medidas.
- c.- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- d.- La identificación de posibles acciones futuras.
- e.- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación anual y una evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia.

8.3.- Recogida de información en las fases de evaluación parcial y final.

Se realizará una evaluación anual que contendrán los resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se tendrá en cuenta:

- a.- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- b.- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- c.- El grado de consecución de los resultados esperados.
- d.- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- e.- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- f.- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- g.- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- h.- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades.
- i.- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

8.4.- Medios.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios materiales y económicos necesarios, en especial:

- Presupuesto para la ejecución de cada una de las medidas contenidas en el Plan.
- Lugar adecuado para celebrar las reuniones y, en caso de que sean telemáticas, los medios.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas, con la periodicidad correspondiente.
- Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de esta, que serán como máximo iguales a las de la reunión, tendrán la consideración de trabajo efectivo y se desarrollarán en horario laboral.