SELID S.L

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Periodo
(2022-2026)

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA 3

PRESENTACIÓN DE SELID S.L 3

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN 4

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 5

4. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD 6

5. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD 7

PERFIL DE LA PLANTILLA 7

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA 9

CONDICIONES DE TRABAJO 12

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 14

PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN 16

AUDITORÍA SALARIAL 18

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 23

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 25

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA 25

VIOLENCIA DE GÉNERO 27

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 28

OBJETIVOS GENERALES 28

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 28

7. TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS 30

8. FICHAS DE MEDIDAS POR EJES 36

EJE 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA 36

EJE 2: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL 40

EJE 3: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 47

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL 52

EJE 5: FORMACIÓN 54

EJE 6: RETRIBUCIONES..... 61

EJE 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL..... 64

EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO..... 69

EJE 9: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA..... 74

EJE 10: VIOLENCIA DE GÉNERO..... 79

9. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES..... 81

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN..... 85

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD..... 86

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD..... 87

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... 88

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de **planes específicos de igualdad** en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente **Plan de Igualdad de SELID S.L**.

PRESENTACIÓN DE SELID S.L

Servicio especial laboral integración discapacitados S.L (SELID) es un centro especial de trabajo que desarrolla sus servicios en diferentes comunidades autónomas, con el objetivo de generar ocupación productiva y remunerada; contribuir al desarrollo profesional adecuado a las características personales individuales de personas con discapacidad y de facilitar la integración laboral de estas personas en el mercado ordinario de trabajo.

SELID inició su actividad en el año 2008, a raíz de una subrogación, con el objeto de desarrollar servicios a través de uno o varios Centros Especiales de Trabajo.

SELID es uno de los proyectos y prioridades de la Fundación «Sociedades y Personas Responsables, Fundación Mullor«, que tiene como objetivo la inserción de personas vulnerables.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

El Plan de Igualdad es acordado tanto por la empresa como por representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores a través de la **Comisión Negociadora** de SELID S.L. Esta Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Las personas que la integran son:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO EN LA EMPRESA	PARTE SOCIAL/PARTE EMPRESARIAL
Carlos Saez Perea	Jefe de operaciones	Parte empresarial
David Guerrero Nevado	Gestor de servicios	Parte empresarial
Ruth Durán Pitart		Parte social externa (CCOO)
Concepción Ramos López	Auxiliar de servicios	Parte social (RLPT)

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán a **toda la plantilla y todos los centros de trabajo de SELID S.L,** siendo estos los siguientes:

- Cataluña:
  - Centro de trabajo de Barcelona: P. Planell 6, Bajos, 08029 Barcelona.
  - Centro de trabajo de Lleida: P. de Ronda 49, Bajos, 25006 Lleida.
- Madrid:
  - Centro de trabajo de Madrid: Calle Avefría, 1. Bajos, 28025 Madrid.
- Navarra:
  - Centro de trabajo de Burlada/Burlata, dirección: C. San Blas 5, Bajos, 31600 Burlada/Burlata.
- Aragón:
  - Centro de trabajo de Zaragoza: Calle Vicente Aleixandre, 10. Bajos, 50018 Zaragoza.

Para alcanzar los objetivos de este Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de **vigencia de 4 años** a contar desde su firma **(2022-2026).**

4. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

SELID S.L firmó a fecha de marzo del 2022, el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, **SELID S.L** conformó el 27 de julio de 2022 una **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** paritaria, compuesta por **4** personas: **2** en representación de la plantilla y **2** en representación de la empresa.

La Comisión Negociadora tiene como **funciones** principales:

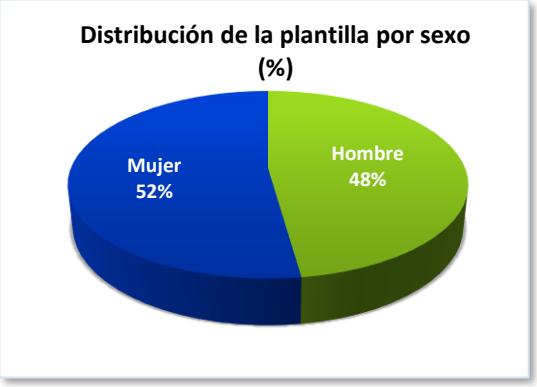
- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

5. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

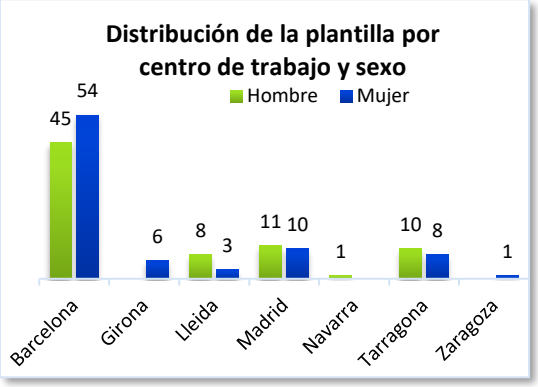
PERFIL DE LA PLANTILLA

Distribución de la plantilla

La plantilla de SELID S.L está compuesta por **157** personas, de las cuales **75** son hombres y **82** son mujeres, lo que representa unos porcentajes del **48%** y **52%**, respectivamente. Es una empresa equilibrada, ya que ni los hombres ni las mujeres superan el umbral del **60%** de representación.



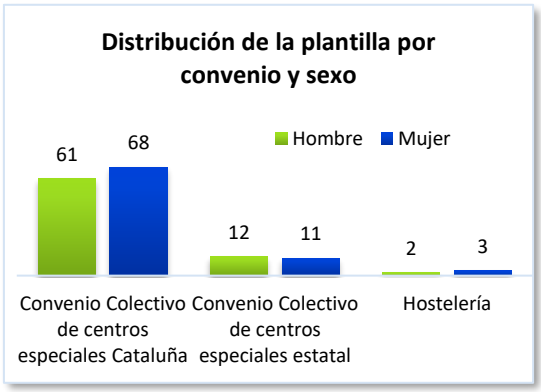
Distribución por centros de trabajo



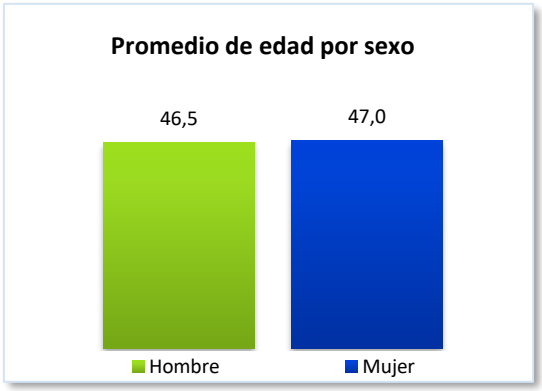
La plantilla se distribuye en diferentes centros de trabajo, que se dividen en **4** CCAA: Cataluña, Madrid, Navarra y Zaragoza y 7 provincias.

Distribución por convenio colectivo

Hay 3 convenios colectivos el 82,17% de la plantilla está acogido al convenio colectivo de centros especiales de Cataluña, el 14,65% al de centros especiales estatal y el 3,18% restante al de hostelería.



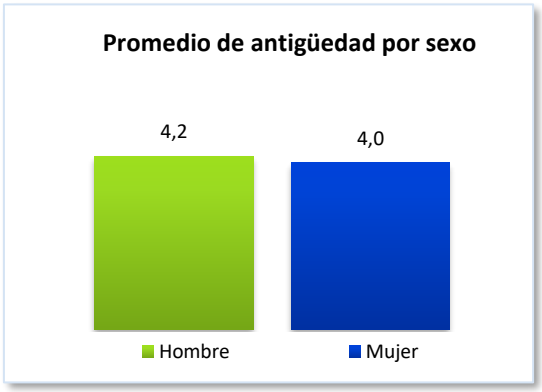
Distribución por edad



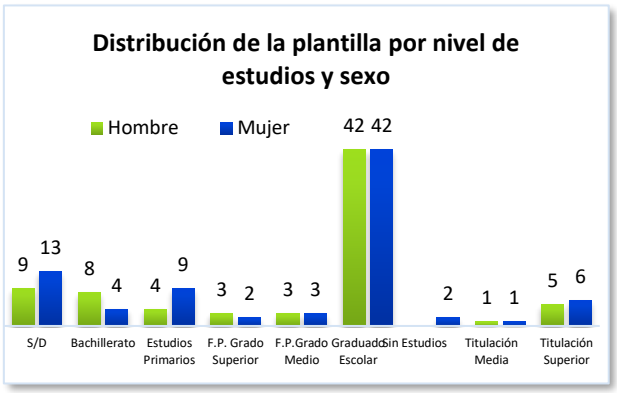
La **edad promedio** de la plantilla es de **46,8** años, es decir, entre 46 y 47 años. Por sexos, hay una variación mínima ya que el promedio de ellos es de **46,5** años y el de ellas **47** años.

Distribución por antigüedad

La **antigüedad promedio** es de **4,1** años, es decir, entre **4** y **5** años. Por sexos, hay una variación mínima ya que de promedio ellos se sitúan en los **4,2** años y ellas en los **4**. Es una empresa que busca la estabilidad y permanencia de su personal.



Distribución por nivel de estudios



22 personas no tienen recogido perfil formativo. **Graduado escolar**, es el nivel que tiene más personas: **84** (53,50%), **42** hombres (56%) y **42** mujeres (51,22%), los que menos personal tienen son: **sin estudios** y **titulación media,** hay **2** personas (1,27%) en cada uno.

Representación legal de los/as trabajadores/as

En lo que respecta a la RLT, según informaciones de la empresa durante el período de referencia **no** había plantilla que formara parte de la RLT.

Cuadro resumen: perfil de la plantilla

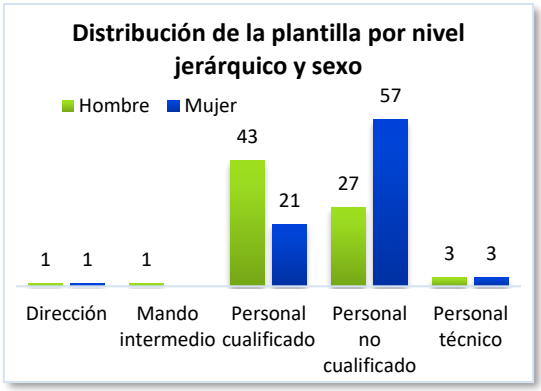
PUNTOS FUERTES
La plantilla, según términos de la ley, se encuentra equilibrada.
La edad promedio de la plantilla no presenta diferencias significativas.
La antigüedad promedio no presenta diferencias reseñables entre hombres y mujeres.
PUNTOS DE MEJORA
No se recoge el nivel formativo de toda la plantilla, se recomienda actualizar la base de datos con todos los datos de nivel formativo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Organigrama de SELID S.L.

SELID cuenta con un organigrama donde se observa una estructura piramidal y jerárquica, con presencia de un nivel (área dirección) por encima de los demás.

Distribución por nivel jerárquico



El que más y menos plantilla tienen son:

- **Personal no cualificado**: **84** personas (53,50%), **27** hombres (36%) y **57** mujeres (69,51%), **desequilibrado** y **feminizado** (**32,14%** de hombres y **67,86%** de mujeres).

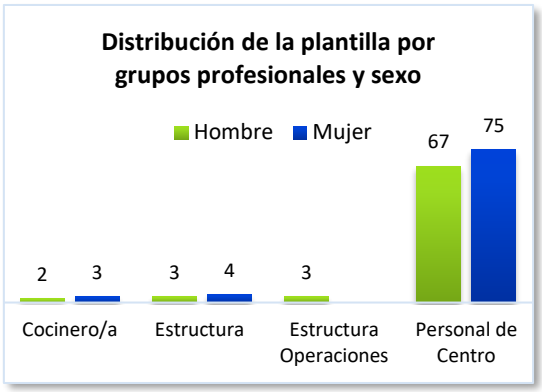
- **Dirección** y **mando intermedio**: en el primero, hay **2** personas (1,27%), **1** hombre (1,33%) y **1** mujer (1,22%), estando **totalmente equilibrado** y, en el segundo, hay **1** hombre, que representa el **0,64%** de la plantilla y el **1,33%** de hombres, siendo este nivel **totalmente masculinizado.**

Se puede deducir que existe segregación vertical puesto que en los niveles jerárquicos más elevados hay más hombres que mujeres, siendo **mando intermedio** compuesto por **1** hombre aunque en **dirección** hay **1** hombre y **1** mujer.

Distribución por categoría profesional según convenio

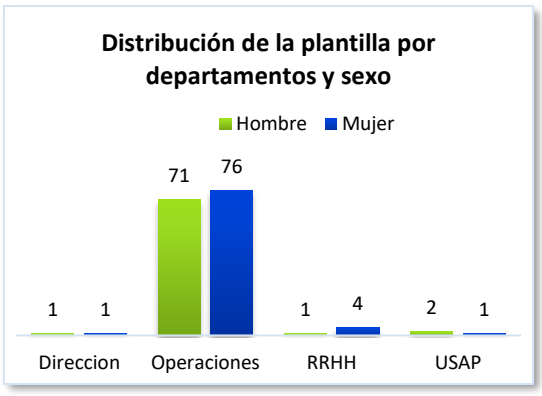
Se ha dividido la plantilla en 13 categorías profesionales, de ellas, hay **7** que tienen presencia de un solo sexo. Las compuestas únicamente por mujeres son: Auxiliar Gestión Administ; Recepcionista y Responsable de equipo. Las compuestas únicamente por hombres son: nivel 1, nivel 4, nivel 6 y técnico de gestión administrativa. Por lo que tienen composición **desequilibrada** y **100%** masculinizada o feminizada.

Distribución por grupos profesionales



- **Estructura de operaciones:** compuesto sólo por hombres.
- **Personal de centro: 142** personas (90,45%), **67** hombres (89,33%) y **75** mujeres (91,46%). Composición equilibrada con **47,18%** hombres y **52,82%** mujeres.
- **Estructura**: **7** personas (4,46%), hay **3** hombres (4%) y **4** mujeres (4,88%). Composición de un **42,86%** de hombres y un **57,14%** de mujeres, está equilibrado.
- **Cocinero/a**: **5** personas (3,18%). Hay **2** hombres (2,67%) y **3** mujeres (3,66%), se encuentra equilibrado con un **40%** de hombres y un **60%** de mujeres.

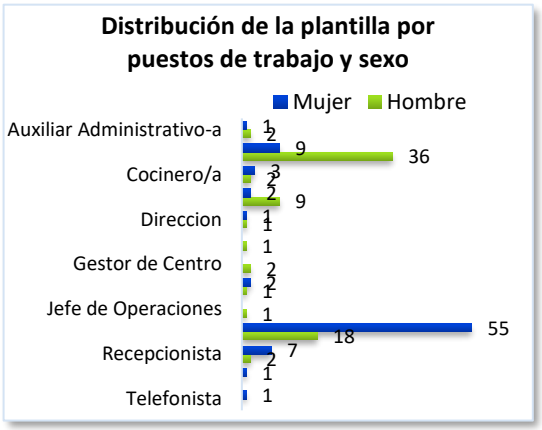
Distribución por departamentos



- **Dirección**: **2** personas (1,27%), **1** hombre (1,33%) y **1** mujer (1,22%), composición equilibrada.
- **Operaciones**: departamento que más personal tiene, **147** personas (93,63%), **71** hombres (94,67%) y **76** mujeres (93,68%). Composición equilibrada: **48,30%** de hombres y **51,70%** de mujeres.
- **RRHH**: tiene **1** hombre (1,33%) y **4** mujeres (4,88%), **5** personas (3,18%). Composición desequilibrada y feminizada: **20%** de hombres y **80%** de mujeres.
- **USAP**: **3** personas (1,91%), **2** hombres (2,67%) y **1** mujer (1,22%). Composición desequilibrada y masculinizada: **66,67%** de hombres y **33,33%** de mujeres.

Hay segregación horizontal, departamentos tradicionalmente femeninos ocupados principalmente por mujeres (RRHH), pero dirección, como mando más elevado está equilibrado.

Distribución por puestos de trabajo



De los **13** puestos de trabajo, **8** son mixtos.

- Feminizados: Responsable USAP y Telefonista.
- Masculinizados: Especialista conductor limpiador; Gestor de centro y Jefe de operaciones.

Cuadro resumen: clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

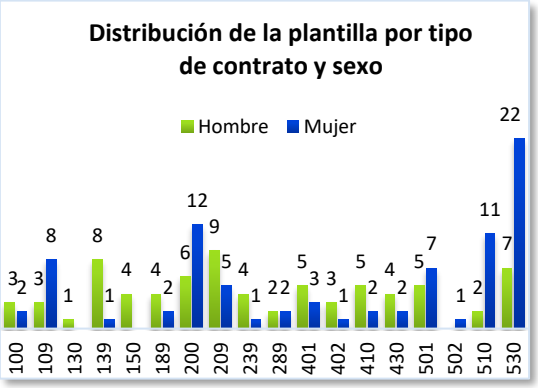
PUNTOS FUERTES
La empresa cuenta con organigramas actualizados donde aparecen todas las posiciones jerárquicamente ordenadas.
El nivel jerárquico de **dirección** se encuentra equilibrada, con un **50%** de cada sexo.
PUNTOS DE MEJORA
Existe segregación vertical y horizontal en las distintas distribuciones de la plantilla.
Hay desequilibrio en la composición de la mayoría de los departamentos, categorías profesionales, grupos profesionales y puestos de trabajo.

CONDICIONES DE TRABAJO

Tipología contractual

Los datos aportados por la empresa muestran que la totalidad de la plantilla tiene alta directa.



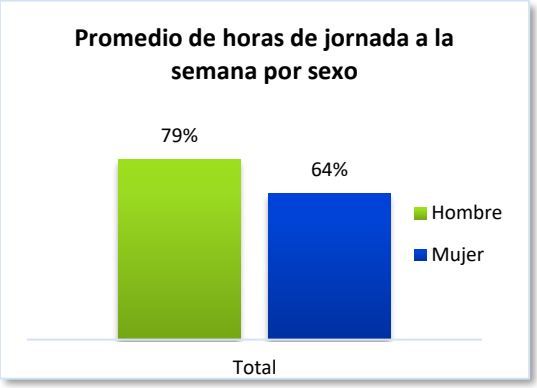


Agrupando por tipología de contrato, en **contrato de duración determinada** hay **80** personas (50,95%) y en contratos **indefinidos** hay **77** personas (49,05%).

A modo de conclusión, los contratos de duración determinada son ligeramente superiores a los indefinidos.

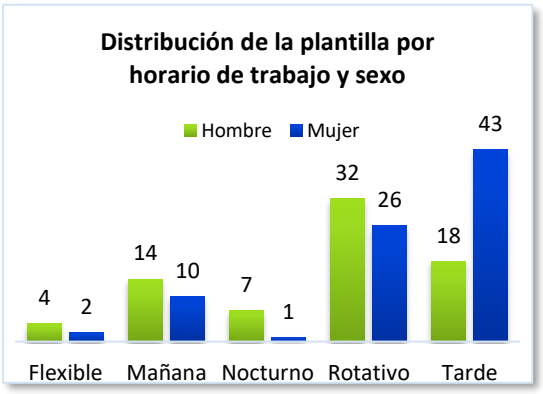
Jornada de trabajo y horas extraordinarias

No hay una jornada completa estandarizada, depende de la provincia y lo que marca el convenio colectivo. Pero partiendo de que la jornada completa son **40** horas a la semana (100% de la jornada), de promedio ellas hacen un **64%** de la jornada y ellos un **79%**.



Mirando los datos concretos de horas a la semana y sexo, las jornadas que más personal acumulan son las de **40** horas a la semana, con **41** hombres (54,67%) y **20** mujeres (24,39%) y las jornadas con menos horas están principalmente compuestas por mujeres, por lo que, ellas realizan más parcialidades.

Horario de trabajo y horas extraordinarias:



Los turnos que más y menos personal acumulan son: **tarde** con **61** personas (38,85%), **18** hombres (24%) y **43** mujeres (52,44%), y horario **flexible** con **4** hombres (5,33%) y **2** mujeres (2,44%) es decir, **6** personas (3,825). **No** se realizan horas extraordinarias.

Teletrabajo

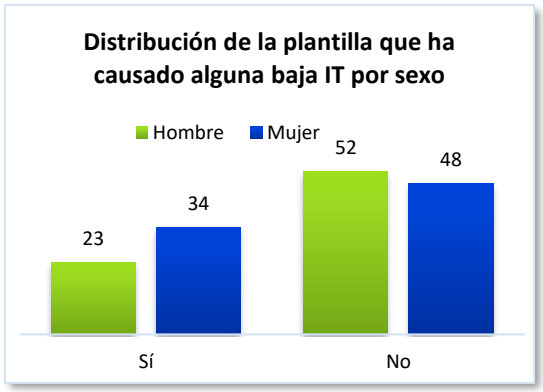
No hay implementado un sistema de teletrabajo como tal, es una flexibilización de la jornada, donde parte del personal puede acogerse a esta modalidad un día a la semana.

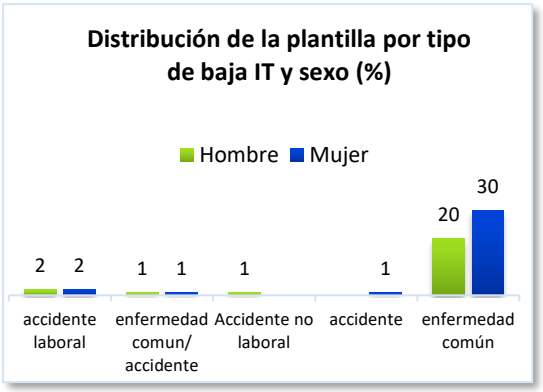
Salud laboral

Existe un plan de evaluación de riesgos laborares específico de cada puesto de trabajo y se entrega al personal cuando se incorpora a la empresa.

Bajas IT de la plantilla:

Durante el período de referencia, ha habido **57** personas (36,61%) que han causado baja IT; **34** tramitadas por mujeres y **23** por hombres. Un 41,46% de mujeres y un 30,67% de hombres han causado baja IT durante el 2021.





Relacionado con los motivos de baja IT, el que más personal acumula es:

- **Enfermedad común:** con 50 personas que se han acogido la baja IT por este motivo, de las cuales hay **20** hombres y **30** mujeres.

Cuadro resumen: condiciones de trabajo

PUNTOS FUERTES
La empresa cuenta con un sistema de teletrabajo implantado.
Existe un plan de evaluación de riesgos laborares específico de cada puesto de trabajo.
Se recogen, de manera desagregada y por motivo las bajas IT de la plantilla.
PUNTOS DE MEJORA
Proporcionalmente la mitad de la plantilla tiene contrato indefinido y la mitad contrato de duración determinada.
Las mujeres son las que hacen más parcialidades[1]
A pesar de que existe un plan de PRL específico de cada puesto de trabajo no contempla la perspectiva de género, ni hace mención expresa de los riesgos en atención al género ni embarazo, parto reciente y lactancia.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Acceso a la empresa

El proceso de **reclutamiento y selección** se hace a través de **sistemas externos** como son portales webs generales y especializados en personas con discapacidad y contactos con fundaciones y entidades para la inserción de personal con discapacidad. **No** se publican internamente las vacantes disponibles en la empresa.

Los procesos de selección se inician cuando el/la gestor/a de operaciones realiza la petición de personal. Los **métodos** utilizados para seleccionar el personal son las entrevistas personales.

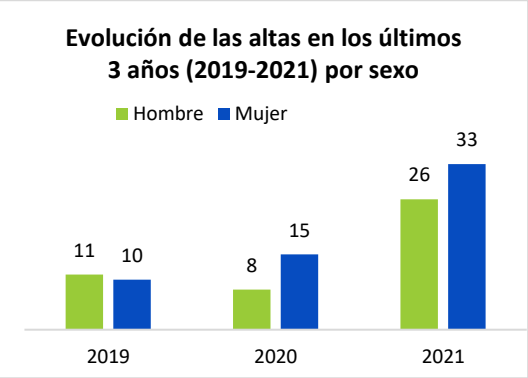
No se observan barreras para la incorporación de mujeres y se conocen los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que existen para la contratación de mujeres.

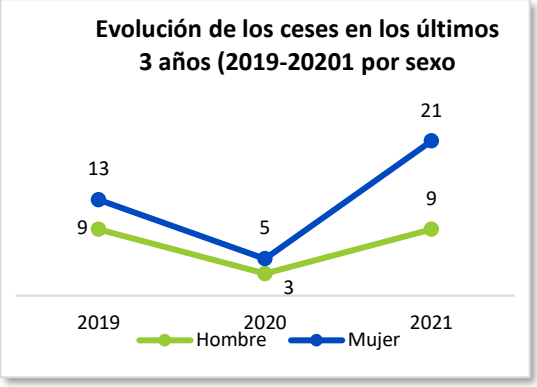
Ofertas de empleo: Se utiliza lenguaje inclusivo, aportando información relevante del puesto de trabajo ofertado.

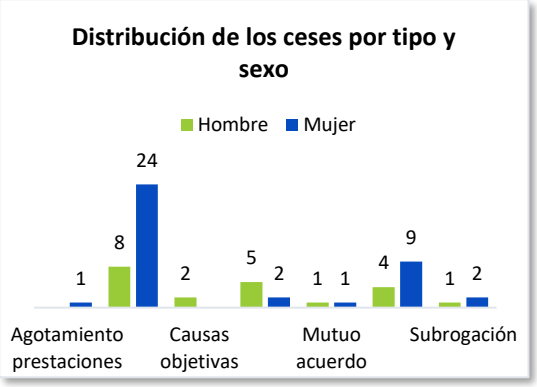
[1] Estas parcialidades responden a temas relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Altas y ceses en los últimos años

En los últimos años (2019-2021) se han producido **103** altas, de las cuales, **45** son de hombres y **58** son de mujeres. Un **43,69%** de éstas son de hombres y el **56,31%** son de mujeres.







En los últimos años se han producido **60** ceses: **21** de hombres y **39** de mujeres, es decir, **35%** y **65%** respectivamente. El motivo que más personas aglutina es **baja voluntaria**. Por lo que ha habido casi la mitad más de altas que ceses. En valores absolutos ha habido **103** altas y **60** ceses.

Cuadro resumen: proceso de selección y contratación

PUNTOS FUERTES
Se contempla la evolución de las nuevas altas y los ceses por sexo.
En términos generales se puede establecer que ha habido más altas que ceses.
La empresa sí conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que existen para la contratación de mujeres.
PUNTOS DE MEJORA
No se publican las vacantes de manera interna, por lo que la plantilla no tiene acceso a ellas.
Se recomienda seguir llevando el registro segregado por sexo de la evolución de altas y ceses.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Seguimiento del itinerario y desarrollo profesional

Existe evaluación del personal que es estándar ya que hay una **unidad de soporte y acompañamiento de la persona trabajadora en su sitio de trabajo**, pero **no** existen planes de carrera. **No** se comunica a la plantilla la existencia de éstas y las personas que **intervienen** en la decisión de la promoción son dirección operativa y la unidad de seguimiento.

Promociones de la plantilla

Los **requisitos/méritos** que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal, son:

- Experiencia laboral.
- Competencias profesionales.
- Disposición y motivación.

No se observan **dificultades** para la promoción de las mujeres y **no** se ha puesto en marcha acciones para **incentivar** la promoción de las mujeres. **No** hay datos de las promociones.

Cuadro resumen: promoción profesional

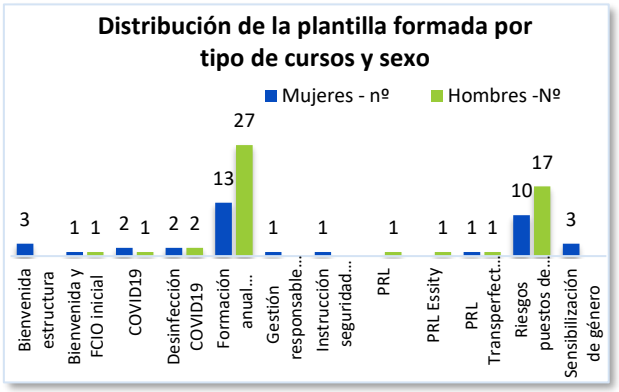
PUNTOS FUERTES
Existe una metodología de evaluación de personal, que es objetiva y estándar.
PUNTOS DE MEJORA
No se comunica al personal la existencia de vacantes de promoción.
No existen planes de carrera.
La empresa no ha puesto en marcha acciones para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa.
SELID no cuenta con una base de datos donde se recojan las promociones por sexo o con otras variables.

FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

Plan de formación y detección de necesidades formativas

SELID cuenta con un **Plan de Formación anual** con formaciones técnicas de carácter **obligatorio** y que se imparten **dentro del horario laboral**, además, se ofrece dos veces al año, otras formaciones on-line de diversidad de temas, que cualquier persona puede formarse en estos temas (Teams, Excel…). No se conceden ayudas al personal para la formación externa y **no** se ha impartido formación sobre **Igualdad de Oportunidades** pero sí sobre **sensibilización de género.**

Personas formadas



En el **2021**, se han hecho **12** tipos de formación y se han formado **88** personas (37 mujeres y 51 hombres).

La formación que más personal acumula es la **anual de personal de centro**, con **13** mujeres y **27** hombres.

Cuadro resumen: formación de la plantilla

PUNTOS FUERTES
SELID actualmente cuenta con un plan de formación anual, que va revisándose cada año.
La empresa ofrece hacer formaciones voluntarias.
PUNTOS DE MEJORA
No se conceden ayudas a formaciones externas.
En caso de hacer formaciones fuera de horario laboral no se compensan esas horas dedicadas a la formación.
No se ha impartido formación en igualdad de oportunidades.

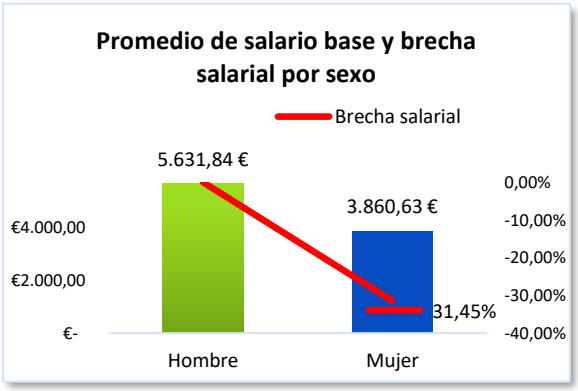
RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Retribuciones

No se cuentan con incentivos, pero **sí** con pluses y con de un servicio de atención telefónica de la Fundación Salud y Persona como beneficio social. Para decidir los **aumentos salariales** se estudia el desarrollo del trabajo y los resultados de la compañía.

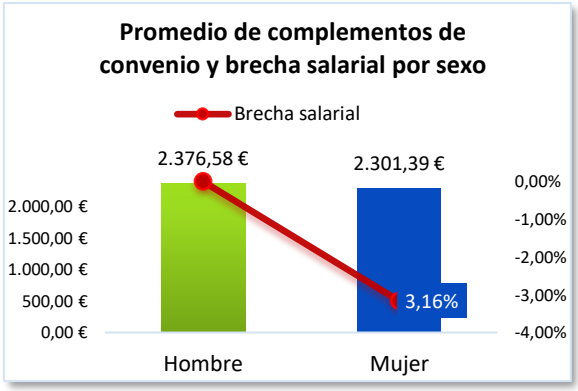
Se han analizado promedios de los diferentes conceptos retributivos, teniendo en cuenta la **totalidad** de la plantilla en el período de referencia, teniendo en cuenta **todas** las situaciones contractuales (englobando así parcialidades, reducciones de jornada, diferentes tipos de jornada) y con **independencia** de fecha de alta y/o cese durante el 2021.

Salario base anual



De manera general, teniendo en cuenta el total de hombres y mujeres de la plantilla, **con independencia de la jornada realizada y del tiempo trabajado**, además, sin perder de vista que hay **4** personas que no han recibido salario base por encontrarse de baja, hay una brecha salarial del **31,45%** a favor de los hombres ya que de promedio ellos han ganado **5.631,84€** y ellas **3.860,63€**. Esta brecha tendrá respuesta en la **auditoría**, donde se analizará el registro salarial y se cruzará la plantilla por la **valoración de puestos de trabajo**.

Complementos salariales por convenio

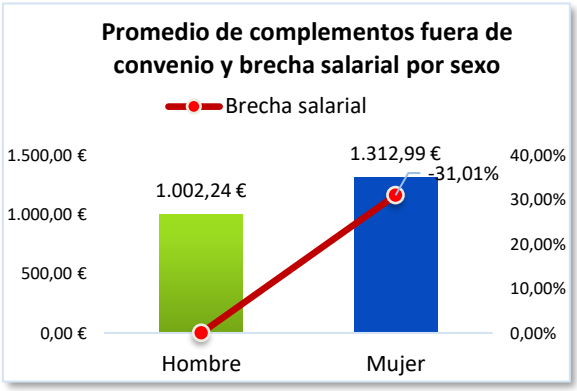


En este apartado están los totales de los complementos salariales que, según ha informado la empresa están regulados por convenio colectivo. Cogiendo a **toda** la plantilla, es decir, a la **totalidad de hombres y mujeres**, que en **algún momento del 2021 han estado dados de alta en SELID, teniendo en cuenta todas las situaciones contractuales**, se refleja una brecha del **3,16%** a favor de los hombres, puesto que

el promedio de ellos se sitúa en **2.376,58€** y el de ellas en **2.301,39€**. A pesar de que la brecha no arroga diferencias muy marcadas, no llegando al 25%, ésta se mencionará en la **auditoría**, donde se analizarán todos los complementos del registro salarial y se cruzará la plantilla con la variable de la **valoración de puestos de trabajo**.

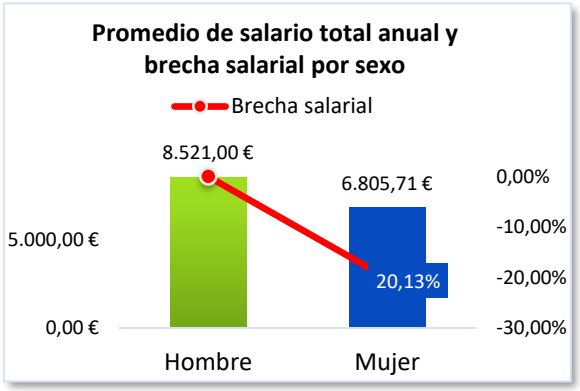
Complementos salariales fuera convenio

Son las percepciones que la plantilla de SELID recibe como complementos pero que no se encuentran regulados en los convenios colectivos de aplicación.



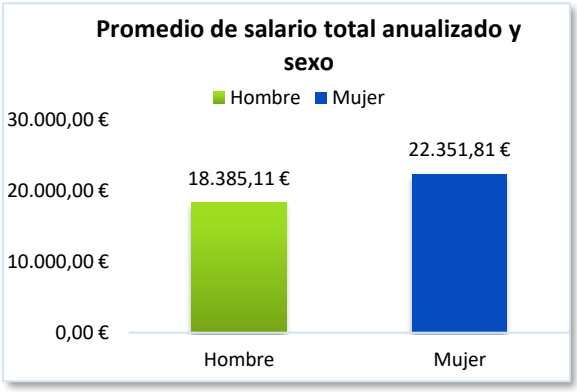
Respecto los **totales** de la plantilla, con las **mismas indicaciones** que en los apartados anteriores, hay una brecha del **-31,01%** a favor de las mujeres porque de promedio ellas han cobrado **1.312,99€** y ellos **1.002,24€.** Esta brecha tendrá respuesta en la **auditoría**, donde se analizará el registro salarial y se cruzará la plantilla por la **valoración de puestos de trabajo**.

Salario total



Si se coge el **total** de la plantilla, de promedio, ellos ganan un **20,13%** más que ellas puesto que el promedio de ellos es de **8.521€** y el de ellas es de **6.805,71€**.

Si se anualiza, el resultado de poner a toda la plantilla a 40h semanales y habiendo trabajado todo el año (a 360 días), hay una brecha en el salario total del **17,75%** a favor de las mujeres.



Auditoria salarial

La auditoría realizada tiene la misma vigencia que el presente plan de igualdad, teniendo que elaborar una nueva conjuntamente a la elaboración del diagnóstico de situación del siguiente plan.

Diagnóstico de la situación retributiva

Con objeto de comprobar el grado de igualdad que tiene SELID S.L implantado en su política retributiva, se ha llevado a cabo el análisis de la siguiente documentación:

- **Sistema de clasificación de puestos de la empresa**: la empresa dispone de fichas de descripción de puestos de trabajo y de un sistema específico de valoración de puestos de trabajo hecho a través de la herramienta del ministerio.
- **Registro retributivo:** SELID S.L dispone de un registro salarial actualizado desde 01 de enero del 2021 hasta 31 de diciembre del 2021 por lo que se partirá de los datos retributivos en él contenidos.
- **Convenio colectivo:** a la plantilla de SELID S.L le aplican 3 Convenios Colectivos: el de centros especiales (de Cataluña y estatal) y de hostelería.
- **Otros factores desencadenantes de posibles diferencias retributivas**: análisis de otros factores y variables que puedan influir en desigualdades retributivas.

Sistema de clasificación de puestos de la empresa

SELID S.L dispone de un sistema de valoración de puestos de trabajo de igual valor de aplicación para la totalidad de la plantilla. Se trata de un procedimiento mediante el cual se determina el valor de un puesto de trabajo respecto a los perfiles profesionales que conforman el

organigrama y se centra en describir el puesto dentro de la compañía en relación con otros puestos similares, para después evaluarlo o calificarlo.

A la hora de definir el valor del puesto de trabajo se realiza una agrupación de los distintos puestos de trabajo existentes en la compañía, en base a criterios comunes y a diferentes niveles.

El procedimiento utilizado para la elaboración de las valoraciones de puestos de trabajo de la compañía es el **sistema de puntos por factor** que combina el procedimiento analítico con el cuantitativo partiendo de los factores establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT): formación académica, experiencia, formación especializada, esfuerzo mental, esfuerzo emocional, esfuerzo físico, responsabilidad financiera, responsabilidad sobre materiales, responsabilidad sobre confidencialidad, responsabilidad sobre personas, entorno físico y condiciones psicológicas.

Este sistema se basa en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea a desempeñar, de manera que divide las tareas que se realizan en cada puesto de trabajo, dándoles el nombre de factores. A cada factor se le otorga un valor concreto, que sumará puntos cuando se valore el puesto de trabajo.

Cada factor estará subdividido en grados, los cuales determinan a través de una asignación de puntos la intensidad con que se debe llevar a cabo cada uno de los factores, es decir, las tareas.

Registro retributivo y retribuciones

Se han analizado los promedios y medianas del **salario base**, la totalidad de los **complementos salariales**, el **salario total**, la totalidad de las **percepciones extrasalariales** y el **total de retribuciones** en base a la categoría de VPT.

Se analizan los ***importes efectivos***, es decir, se consideran **todas las situaciones contractuales de todas la plantilla durante el período de referencia, indicando si hay elementos relevantes**.

A continuación, se muestra la tabla resumen con los ***resultados totales*** de brechas:

	Nº	SALARIO BASE	Tot COMPL.SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasalarial	TOTAL Retrib
TOTAL		**30%**	**-3%**	**19%**	**3%**	**19%**
Hombre	*74*	*5.612 €*	*2.823 €*	*8.435 €*	*78 €*	***8.514 €***
Mujer	*81*	*3.904 €*	*2.898 €*	*6.802 €*	*76 €*	***6.879 €***

Tal y como se aprecia en el cuadro arriba, sólo existe una brecha mayor del 25% en el salario base efectivamente cobrado, donde hay una brecha de un **30%** a favor de los hombres.
Cabe remarcar que se trata de salario efectivamente cobrado, **con independencia de la jornada realizada y del tiempo trabajado** y con **4** personas que no han recibido salario base por encontrarse de baja.

Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

A continuación, se proponen **medidas correctoras** para desarrollar en el Plan de Igualdad:

- Análisis de los criterios de asignación de los complementos salariales en los que se han detectado brechas salariales.
- Análisis de la disponibilidad de la plantilla y sus necesidades de conciliación en base al sexo para conocer su influencia en la posibilidad de realizar turnos, o jornadas extras (festivos y/o domingos) lo que influye en la retribución de determinados complementos.
- Actualizar anualmente el registro retributivo para comprobar que las brechas salariales se ven reducidas/eliminadas. Realización de un informe al respecto.
- Revisión anual de las retribuciones para comprobar el principio de igualdad retributiva.
- Actualización bienal de la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

Cuadro resumen: auditoria salarial y retribución

PUNTOS FUERTES
La política salarial se encuentra bien definida.
La brecha de salario total no llega al 25%.
PUNTOS DE MEJORA
Hay brecha salarial mayor del 25% en salario base y en complementos fuera de convenio.
Se recomienda aplicar las medidas de la auditoría salarial.

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

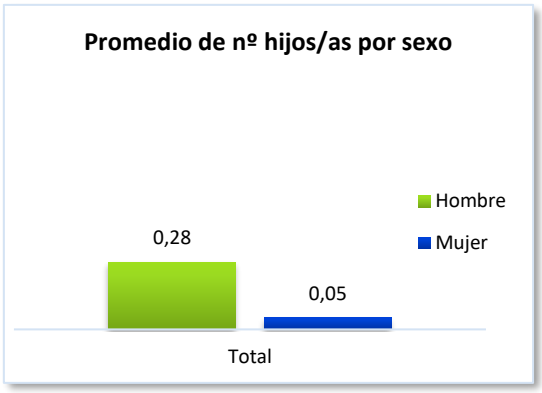
Medidas para favorecer la conciliación

SELID ofrece a la plantilla de oficina y estructura:

- Flexibilidad de horarios.
- Teletrabajo: es más una flexibilización de la jornada, la persona empleada puede elegir el día de la semana que hacer teletrabajo y la empresa facilita los medios para poder trabajar desde casa.

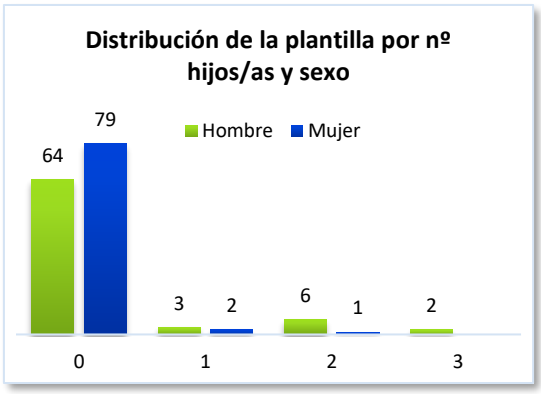
No está formalizada la política de conciliación, aunque **el personal** conoce las medidas de conciliación que hay y son **de negociación individual** y de **negociación colectiva**.

Responsabilidades familiares a cargo



El promedio de hijos/as tanto en el caso de las **mujeres** como en el caso de los **hombres** es de entre **0** y **1**, situándose el promedio total en **0,16** hijos/as. Lo que significa que las medidas de conciliación deben ir enfocadas a hombres como a mujeres.

Por número de hijos/as, hay un **91,08%** (143 personas) de la plantilla que **no** tiene, un **2,44%** (5 personas) que tienen **1**, un **4,46%** (7 personas) que tienen **2** hijos/as y un **1,27%** (2 personas) que tiene **3**.

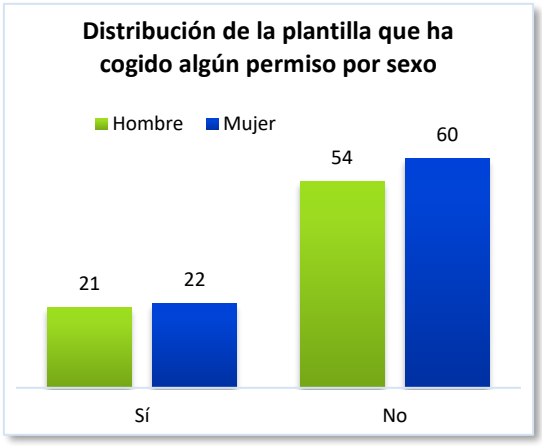


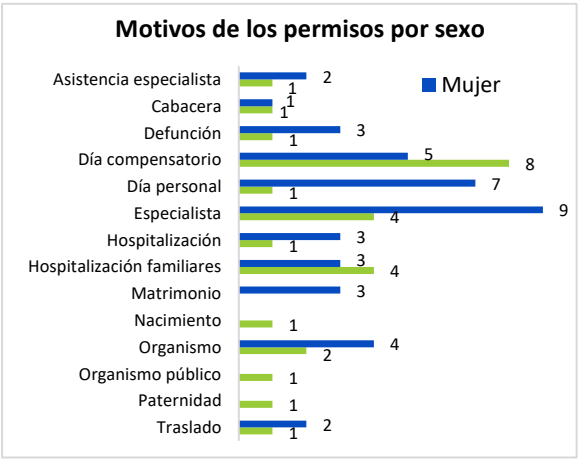
No se ha recogido información con la plantilla que tiene **personas dependientes** a cargo

Permisos, reducciones de jornada y excedencias

El análisis de los permisos, reducciones de jornada y excedencias permite conocer cómo afecta la conciliación a la vida personal, familiar y laboral de los hombres y las mujeres.

Relacionado con los **permisos**, durante el **2021** un **27,39%** de la plantilla, es decir **43** personas se acogieron a algún tipo de permiso, éstas son **21** hombres (28%) y **22** mujeres (26,83%).





Respecto a los motivos de los permisos, los que tienen mayor acumulación son **día compensatorio** y **especialista**, donde hay **13** personas que han pedido este permiso, seguido de **día personal** que lo han solicitado **8** personas. Y los que menos personas han solicitado son: **paternidad; organismo público** y **nacimiento**, donde se ha acogido **1** persona en cada caso.

Respecto a las reducciones de jornada y excedencias, según informaciones de la empresa no ha habido plantilla acogida a ninguna de las dos modalidades.

Cuadro resumen: ejercicio corresponsable los derechos de la vida personal, familiar y laboral

PUNTOS FUERTES
La empresa tiene implementadas medidas de conciliación como el teletrabajo y la flexibilidad para los departamentos que pueden acogerse.
Se recogen los datos de descendencia, permisos, reducciones de jornada y excedencia cruzadas por sexo.
PUNTOS DE MEJORA
No está formalizada la política de conciliación en un documento estandarizado y al que toda la plantilla tenga acceso.
Se recomienda seguir llevando un registro cruzado por sexo, de las reducciones de jornada, permisos y excedencias para analizar si hay una evolución en la conciliación.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Protocolo de prevención y actuación

Se dispone de un **Protocolo contra el Acoso en el Ámbito Laboral**, que es la primera versión y tiene fecha de **noviembre del 2021**, hay usos del lenguaje inclusivo y no sexista como usos del masculino genérico; además, cuenta con un comité antiviolencia y se dispone de un circuito de actuación. Aunque **no** se ha impartido formación ni sensibilización sobre protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Cuadro resumen: prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

PUNTOS FUERTES
SELID cuenta con un comité antiviolencia.
La empresa cuenta con un protocolo de prevención y abordaje del acoso laboral.
PUNTOS DE MEJORA
No se ha impartido formación sobre acoso sexual y por razón de sexo ni de prevención

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Plan de comunicación

No se dispone de manual y/o políticas de buenas prácticas en materia de comunicación y lenguaje inclusivo y no se han hecho campañas de comunicación o sensibilización del lenguaje, pero **sí** se han realizado campañas de comunicación sobre servicios que se ofrecen a la plantilla.

Canales de comunicación, uso del lenguaje y de las imágenes

Comunicación interna

Los canales de comunicación más utilizados a nivel corporativo son:

- Presentaciones a la plantilla.
- Correo electrónico.

- Cuestionarios de obtención de información.
- Publicaciones propias.
- Revista interna.
- WhatsApp.

Comunicación externa

La empresa considera que la imagen interna y externa puede transmitir valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La página web, de manera general utiliza un lenguaje neutro, inclusivo y no sexista, aunque es cierto que en algunos momentos puntuales se utiliza lenguaje androcéntrico, asimismo, en cuanto a imágenes, se intenta que sean lo más neutrales e inclusivas posibles.

Cuadro resumen: comunicación y lenguaje no sexista

PUNTOS FUERTES
Diversidad de canales internos y externos para la comunicación y el lenguaje.
Se intenta hacer un uso correcto del lenguaje inclusivo y el uso de imágenes de la página web son inclusivas, mostrando tanto hombres como mujeres haciendo los distintos servicios que se ofrecen en SELID.
PUNTOS DE MEJORA
No hay un manual o procedimiento de buenas prácticas en lenguaje inclusivo y no sexista.
La plantilla no ha recibido formación sobre usos del lenguaje ni la comunicación.
A pesar de que se hace uso correcto del lenguaje inclusivo se recomienda su revisión para aquellos usos no inclusivos.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Medidas destinadas a trabajadoras víctimas de violencia de género

No se han puesto en marcha políticas para incorporar mujeres víctimas de violencia de género ni se ha desarrollado formación específica, pero se cuenta con un **convenio verbal de colaboración con la fundación AnaBella.**

Cuadro resumen: violencia de género

PUNTOS FUERTES
Se cuenta con la fundación AnaBella.
PUNTOS DE MEJORA
Se recomienda realizar acciones de sensibilización contra la violencia de género y acciones de difusión.
Se recomienda implantar políticas de contratación de mujeres víctimas de Violencia de Género.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar en SELID S.L el **principio de Igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión.
2. Garantizar en la empresa la **ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar en la empresa una **representación equilibrada** de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

EJE 1: PERFIL DE LA PLANTILLA, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes departamentos, grupos, categorías y puestos.
- Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.

EJE 2: CONDICIONES DE TRABAJO

- Integrar la perspectiva de género en la estrategia de promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.
- Fomentar el autocuidado desde la perspectiva de género.

EJE 3: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.
- Favorecer la gestión y la retención del talento interno.

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Equilibrar la composición de hombres y mujeres en las diferentes clasificaciones y departamentos de la organización.
- Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.

EJE 5: FORMACIÓN

- Actualizar el plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.
- Reducir o eliminar las barreras que existan para asegurar la igualdad de acceso a la formación.

EJE 6: AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

- Garantizar el principio de igualdad salarial y de condiciones de trabajo

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

- Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.

EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

- Transmitir el compromiso de SELID con la igualdad entre hombres y mujeres.
- Difundir el uso de un lenguaje no sexista y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.

EJE 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

- Transmitir el compromiso de la entidad con la igualdad entre hombres y mujeres.
- Prevenir, detectar y actuar contra la violencia machista en el seno de la organización.

7. TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS			
EJES	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**MEDIDAS**	**PRIORIDAD**
PERFIL DE LA PLANTILLA, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes departamentos, grupos, categorías y puestos.	Realización de un seguimiento anual de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género.	Alta
	Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.	Realización de un seguimiento anual de la evolución de la plantilla por centro de trabajo para conocer el % de disminución de la segregación horizontal en la empresa.	Alta
		Fomento y priorización de la contratación de mujeres en aquellos grupos profesionales, departamentos y puesto de trabajo donde se encuentren infrarrepresentadas, ante igualdad entre currículums.	Alta
		Revisión y actualización de las descripciones de puestos de trabajo (DPT) incorporando la perspectiva de género.	Alta

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS			
EJES	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**MEDIDAS**	**PRIORIDAD**
CONDICIONES DE TRABAJO	Integrar la perspectiva de género en la estrategia de promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.	Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	Alta
		Inclusión de acciones formativas relacionadas con la promoción de la seguridad, salud y bienestar en el ámbito laboral (sensibilización, formación presencial y online, charlas, talleres, actividades puntuales, etc.) en el plan de formación anual.	Alta
		Realización de un seguimiento anual desagregado por sexo y motivo, del número de bajas de la plantilla.	Alta
	Fomentar el autocuidado desde la perspectiva de género.	Puesta en marcha de encuestas de clima laboral que permitan obtener una información más amplia acerca de los riesgos y la salud psicosociales de la plantilla	Alta
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.	Inclusión de una referencia al compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas publicadas, tanto interna como externamente.	Alta
		Inclusión en el Plan de acogida a nuevos/as trabajadores/as diversas acciones para poner en su conocimiento el Plan de Igualdad de la compañía.	Alta
		Revisión del lenguaje e imágenes utilizadas en las ofertas de empleo.	Alta

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS			
EJES	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**MEDIDAS**	**PRIORIDAD**
	Favorecer la gestión y la retención del talento interno.	Recogida de información relativa a las salidas del personal de la organización.	Alta
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Equilibrar la composición de hombres y mujeres en las diferentes clasificaciones y departamentos de la organización.	Realización de un estudio del talento femenino de SELID (cualificación, competencias, experiencia, intereses, etc.) con el objetivo de contar con una bolsa de mujeres con interés y potencial para acceder a promociones.	Alta
	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.	Difusión interna (a través de nuestra página web) de la totalidad de las promociones de la organización para asegurar que la información alcanza a todas las personas trabajadoras y reforzamiento del criterio de la promoción interna.	Alta
FORMACIÓN	Actualizar el plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.	Impartición de formación como Agente de igualdad a personas clave de la empresa como recursos humanos.	Alta
		Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en sensibilización de género a toda la plantilla	Alta
		Favorecimiento y/o mantenimiento de que el desarrollo de las formaciones se realice dentro del horario laboral.	Alta

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS			
EJES	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**MEDIDAS**	**PRIORIDAD**
	Reducir o eliminar las barreras que existan para asegurar la igualdad de acceso a la formación.	En caso de que la formación se dé fuera del horario laboral, contemplar la formación en modalidad semipresencial o a distancia.	Alta
		Diseño y puesta en marcha de un cuestionario de detección de necesidades formativas de todas las personas trabajadoras.	Alta
AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIONES	Garantizar el principio de igualdad salarial y de condiciones de trabajo.	Revisión anual de las retribuciones para comprobar el principio de igualdad retributiva.	Alta
		Incorporación y difusión de la igualdad retributiva como principio básico de la empresa.	Alta
		Actualización bienal de las valoraciones de los puestos de trabajo y el informe VPT	Alta
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.	Recogida sistemática de información acerca de los permisos solicitados por la plantilla, los motivos y la resolución de la solicitud para detectar las necesidades de conciliación de la plantilla y el grado en que la empresa la facilita.	Alta
		Elaboración de campañas de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación dirigidos a toda la plantilla.	Alta
		Elaboración y difusión anual de una guía de conciliación que recoja los permisos establecidos en el convenio colectivo y las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de fomento de la corresponsabilidad, a la totalidad de la plantilla	Alta

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS			
EJES	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**MEDIDAS**	**PRIORIDAD**
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	Difusión a la plantilla del Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, así como de los canales para denunciar, personas de referencia y el procedimiento a seguir.	Alta
	Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Formación e información específica en prevención y detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo para toda la plantilla.	Alta
		Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Alta
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	Transmitir el compromiso de SELID con la igualdad entre hombres y mujeres.	Difusión del Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla.	Alta
		Información a la plantilla de las novedades y avances que se produzcan en relación con el Plan de Igualdad.	Alta
		Incorporación en la documentación tanto interna como externa de SELID el compromiso con la igualdad de oportunidades de la organización.	Alta
		Creación de un puesto/figura de agente de igualdad dentro de SELID S.L	Alta
	Difundir el uso de un lenguaje no sexista y una imagen de mujeres y	Revisión del lenguaje utilizado en toda la documentación elaborada y difundida por la empresa en base a las indicaciones del Manual de lenguaje no sexista.	Alta

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS			
EJES	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**MEDIDAS**	**PRIORIDAD**
	hombres que no reproduzca estereotipos de género.		
VIOLENCIA DE GÉNERO	Transmitir el compromiso de la entidad con la igualdad entre hombres y mujeres.	Realización de acciones de sensibilización a la totalidad de la plantilla con motivo del 8 de marzo y el 25 de noviembre a través de correo e intranet.	Alta
	Prevenir, detectar y actuar contra la violencia machista en el seno de la organización	Elaboración de documentación o guía con los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género, según la normativa vigente, e incorporar un listado de asociaciones especializadas en asesoramiento y atención a víctimas de violencia de género en los territorios de actuación de la empresa y ponerlo a disposición de la plantilla.	Alta

8. FICHAS DE MEDIDAS POR EJES

EJE 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 1	Realización de un seguimiento anual de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes departamentos/categorías		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento anual de la evaluación de la plantilla atendiendo de manera diferenciada por sexo a las altas y ceses, así como a las promociones e identificar la infrarrepresentación femenina en los distintos puestos, departamentos y categorías profesionales. El estudio se realizará de forma anual y a partir de datos de años completos. Se elaborará un informe de conclusiones que será trasladado a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Gestor/a administrativo/a RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Continua (anual)	**CALENDARIO**	A partir del segundo semestre del 2023.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Elaboración del estudio anual de la composición de la plantilla por categoría profesional, puesto de trabajo y departamento (sí/no). ▪ Elaboración del informe de conclusiones (sí/no). ▪ Traslado del informe de conclusiones a la Comisión de Seguimiento (sí/no).		

MEDIDA 2	Realización de un seguimiento anual de la evolución de la plantilla por centro de trabajo para conocer el % de disminución de la segregación horizontal en la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Elaboración de estudios anuales de la evolución de la plantilla desagregada por sexo y dividida por centro de trabajo, para analizar la composición desde la perspectiva género, así como las variaciones que se hayan podido producir. El análisis se llevará a cabo a partir de los datos de la composición por sexos y centro de trabajo del Diagnóstico y se realizará una comparación anual con los datos actualizados. Incluirá información sobre los procesos de selección realizados (personas candidatas y seleccionadas desagregado por sexo).		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Gestor/a administrativo/a RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Continua (anual)	**CALENDARIO**	A partir del segundo semestre del 2023.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Elaboración del estudio anual de la composición de la plantilla (sí/no). ▪ Resultados del estudio, % de reducción de segregación horizontal.		

MEDIDA 3	Fomento y priorización de la contratación de mujeres en aquellos grupos profesionales, departamentos y puesto de trabajo donde se encuentren infrarrepresentadas, ante igualdad entre currículums.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el objetivo de equilibrar la composición de grupos profesionales, departamentos y/o puestos de la empresa, a igualdad de currículums, se priorizará la contratación de trabajadoras. En el caso de que se opte por seleccionar a un hombre, en este caso, el sexo más representado en dicho grupo, departamento o puesto, se recogerá información sobre su perfil diferencial.		
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Selección y USAP y Gestor/a administrativo/a RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	**CALENDARIO**	A partir del primer semestre 2023, cuando sea necesario
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº y % de candidaturas por grupo profesional / departamento / puesto desagregado por sexo. ▪ Nº de trabajadoras incorporadas en grupo profesional/departamento/puesto donde se encuentran infrarrepresentadas. ▪ % de personas trabajadoras en grupo profesional/departamento/puesto donde se encuentran infrarrepresentadas.		

<table>
<tr><td>MEDIDA 4</td><td colspan="3">Revisión y actualización de las descripciones de puestos de trabajo (DPT) incorporando la perspectiva de género.</td></tr>
<tr><td>OBJETIVO ESPECÍFICO</td><td colspan="3">Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional</td></tr>
<tr><td>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</td><td colspan="3">Con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en la clasificación profesional y realizar una valoración de puestos sin sesgos y neutra, se procederá a revisar y actualizar las fichas de descripción de todos los puestos de trabajo (DPT), incluyendo:
Ubicación de la posición dentro de SELID S.L y jerarquía
Requisitos formativos y/o académicos del puesto
Experiencia necesaria
Funciones concretas de la posición
Otros factores relativos a las condiciones de trabajo
Salario/banda salarial, pluses, beneficios sociales…
Deberán utilizar un lenguaje no sexista y libre de estereotipos de género.</td></tr>
<tr><td>GRUPO DESTINATARIO</td><td colspan="3">Totalidad de la plantilla</td></tr>
<tr><td>RECURSOS</td><td colspan="3">Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)</td></tr>
<tr><td>PERSONAS RESPONSABLES</td><td colspan="3">Responsable Selección y USAP</td></tr>
<tr><td>TEMPORALIZACIÓN</td><td>Anual</td><td>CALENDARIO</td><td>A partir del segundo semestre 2023.</td></tr>
<tr><td>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</td><td colspan="3">Elaboración de DPT’s de todas las posiciones (sí/no)
Ítems incluidos en las DPT’s</td></tr>
</table>

EJE 2: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

MEDIDA 5	Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la perspectiva de género en la estrategia de promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Incorporación de la perspectiva de género en el análisis de la salud en el trabajo, con el fin de minimizar y erradicar los riesgos laborales que pueden padecer las personas trabajadoras en función de su sexo. Se desarrollarán las siguientes actuaciones: ▪ Analizar de manera diferenciada los riesgos en mujeres y hombres atendiendo a las diferencias biológicas y fisiológicas. ▪ Asegurar la adaptación ergonómica de equipos y materiales a la anatomía femenina y masculina. ▪ Incremento del conocimiento sobre la seguridad y salud de las mujeres y los factores que influyen en ella, impartiendo formación sobre PRL con perspectiva de género a las personas implicadas. ▪ Análisis del impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres. ▪ Eliminación de aquellas desigualdades que se detecten, entendiendo que constituyen un factor de riesgo. ▪ Atender en los análisis, evaluaciones y planes a las diferencias entre mujeres y hombres y su distinto impacto previniendo posibles desigualdades.
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla

RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable SST		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	Segundo semestre del 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales (sí/no). ▪ Análisis del impacto diferenciado en PRL realizado (sí/no). ▪ Nº documentos y procesos revisados. ▪ Nº de cambios efectuados.		

MEDIDA 6	Inclusión de acciones formativas relacionadas con la promoción de la seguridad, salud y bienestar en el ámbito laboral (sensibilización, formación presencial y online, charlas, talleres, actividades puntuales, etc.) en el plan de formación anual.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la perspectiva de género en la estrategia de promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	El Plan de formación anual de SELID S.L incluirá formación para la plantilla sobre temas relacionados con la salud: hábitos saludables, alimentación saludable, etc con perspectiva de género. Adicionalmente y ante situaciones que la empresa lo considere adecuado podrán ponerse en marcha acciones formativas e informativas puntuales.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas y costes formación)		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Formación		
TEMPORALIZACIÓN	Continua (Anual)	**CALENDARIO**	A partir del segundo semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de acciones formativas realizadas indicando temática y contenidos ▪ Nº y % de personas que reciben formación desagregado por sexo.		

<table>
<tr><td>MEDIDA 7</td><td colspan="3">Realización de un seguimiento anual desagregado por sexo y motivo, del número de bajas de la plantilla.</td></tr>
<tr><td>OBJETIVO ESPECÍFICO</td><td colspan="3">Integrar la perspectiva de género en la estrategia de promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.</td></tr>
<tr><td>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</td><td colspan="3">Conocer la salud de las personas trabajadoras permite adaptar las condiciones de cada puesto a cada persona, atender sus necesidades y mejorar el nivel de vida de hombres y mujeres.

Por ello, se llevará a cabo un registro anual de las bajas por incapacidad temporal que se produzcan en la plantilla. Este registro incluirá, por cada persona trabajadora, al menos, información sobre:

▪ Sexo
▪ Edad
▪ Discapacidad
▪ Nº y motivo de bajas
▪ Puesto, grupo y categoría profesional
▪ Centro de trabajo

En base a los resultados, se desarrollará un plan de actuación para corregir las deficiencias detectadas y será trasladado a la Comisión de Seguimiento.</td></tr>
<tr><td>GRUPO DESTINATARIO</td><td colspan="3">Totalidad de la plantilla</td></tr>
<tr><td>RECURSOS</td><td colspan="3">Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)</td></tr>
<tr><td>PERSONAS RESPONSABLES</td><td colspan="3">Gestor/a administrativo/a RRHH</td></tr>
<tr><td>TEMPORALIZACIÓN</td><td>Continua
(Anual)</td><td>CALENDARIO</td><td>A partir del segundo semestre del 2023.</td></tr>
</table>

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Diseño y desarrollo del registro de los datos (sí/no). ▪ Inclusión de la totalidad de las variables establecidas en la descripción de la medida (sí/no). ▪ Elaboración de informe de conclusiones con plan de actuación (sí/no). ▪ Nº de medidas incluidas en el plan de actuación. ▪ Nº de medidas implantadas. ▪ Traslado del informe a la Comisión de Seguimiento (sí/no).

MEDIDA 8	Puesta en marcha de encuestas de clima laboral que permitan obtener una información más amplia acerca de los riesgos y la salud psicosociales de la plantilla		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar el autocuidado desde la perspectiva de género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realización de encuestas de clima laboral que permitan conocer el grado de satisfacción de la plantilla con sus condiciones de trabajo. Las encuestas de clima laboral incluirán, al menos, ítems relativos a la salud física, psicológica y social, así como al bienestar de la plantilla. Posteriormente se analizarán los resultados con perspectiva de género debiendo integrar como pregunta inicial la variable sexo (mujer/hombre) y cruzándola con el resto de preguntas con el fin de detectar si existen necesidades, riesgos o demandas diferenciadas entre las mujeres y los hombres de la plantilla Se realizarán anualmente. Los resultados se plasmarán en un informe que incluirá un plan de actuación para corregir las posibles deficiencias detectadas, el cual será trasladado a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable SST		
TEMPORALIZACIÓN	Continua (Anual)	**CALENDARIO**	A partir del segundo Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Diseño de la encuesta de clima laboral (sí/no). ▪ Nº y tipología de ítems incluidos en la encuesta. ▪ Incorporación de la variable sexo en la encuesta (sí/no). ▪ Nº de personas que cumplimentan la encuesta, desagregado por sexo. ▪ % de personas que cumplimentan la encuesta, desagregado por sexo. ▪ Realización de un informe de resultados (sí/no). ▪ Traslado del informe a la Comisión de Seguimiento (sí/no). ▪ Nº y tipología de acciones llevadas a cabo a raíz de los resultados del informe.

EJE 3: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 9	Inclusión de una referencia al compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas publicadas, tanto interna como externamente.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se incluirá en las ofertas de trabajo el compromiso de aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El redactado hará mención del compromiso de SELID S.L de llevar a cabo procesos de selección libres de cualquier tipo de discriminación por motivo de sexo, así como de establecer y desarrollar prácticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante el desarrollo y ejecución de su Plan de Igualdad. Se llevará también a cabo una revisión de la redacción de la oferta que deberá redactarse con lenguaje no sexista para guardar coherencia con el compromiso por la igualdad referido.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas candidatas		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Selección y USAP		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	**CALENDARIO**	A partir Primer semestre 2023 hasta el final de la vigencia del plan.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Redacción del compromiso (sí/no). ▪ Nº de ofertas publicadas. ▪ % de ofertas publicadas que incluyen el compromiso. ▪ % de ofertas redactadas con lenguaje no sexista.

<table>
<tr><td>MEDIDA 10</td><td colspan="3">Inclusión en el Plan de acogida a nuevos/as trabajadores/as diversas acciones para poner en su conocimiento el Plan de Igualdad de la compañía.</td></tr>
<tr><td>OBJETIVO ESPECÍFICO</td><td colspan="3">Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.</td></tr>
<tr><td>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</td><td colspan="3">Aprobado el Plan de Igualdad, se procederá a difundirlo de manera interna a la plantilla utilizando todos los canales de comunicación de los que la empresa dispone.

Para asegurar que todas las personas que, a lo largo de la vigencia del Plan de igualdad, se incorporen lo conocen, esta actuación se deberá mantener en el tiempo, para ello, se realizarán, entre otras, las siguientes actuaciones:

▪ Inclusión de información en la formación de acogida.
▪ Información de donde poder consultar el Plan de Igualdad en el manual de bienvenida.
▪ Informaciones particulares sobre medidas del Plan.</td></tr>
<tr><td>GRUPO DESTINATARIO</td><td colspan="3">Nuevas incorporaciones en la empresa</td></tr>
<tr><td>RECURSOS</td><td colspan="3">Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)</td></tr>
<tr><td>PERSONAS RESPONSABLES</td><td colspan="3">Responsable Selección y USAP</td></tr>
<tr><td>TEMPORALIZACIÓN</td><td>Puntual</td><td>CALENDARIO</td><td>Primer semestre 2023</td></tr>
<tr><td>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</td><td colspan="3">▪ Plan de Igualdad incorporado en el Onboarding (sí/no).
▪ Información del Plan de Igualdad en la formación de acogida incorporado (sí/no).
▪ Canales de difusión del Plan de Igualdad utilizados para difundir Plan de Igualdad a nuevas incorporaciones.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>MEDIDA 11</td><td colspan="3">Revisión del lenguaje e imágenes empleadas en las ofertas de empleo.</td></tr>
<tr><td>OBJETIVO ESPECÍFICO</td><td colspan="3">Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.</td></tr>
<tr><td>DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</td><td colspan="3">Se llevará a cabo, para cada oferta de empleo publicada tanto interna como externamente, una revisión de la denominación del puesto, de la descripción de la oferta y de los requisitos de acceso para asegurar la utilización de términos e imágenes neutras y no sexistas en las mismas.
Además, en cada oferta publicada se incluirá el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</td></tr>
<tr><td>GRUPO DESTINATARIO</td><td colspan="3">Totalidad de la plantilla y personas candidatas</td></tr>
<tr><td>RECURSOS</td><td colspan="3">Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)</td></tr>
<tr><td>PERSONAS RESPONSABLES</td><td colspan="3">Responsable Selección y USAP</td></tr>
<tr><td>TEMPORALIZACIÓN</td><td>Continua</td><td>CALENDARIO</td><td>A partir del momento en que se necesite cubrir una vacante hasta fin del plan</td></tr>
<tr><td>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</td><td colspan="3">▪ Nº de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.
▪ % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.</td></tr>
</table>

MEDIDA 12	Recogida de información relativa a las salidas del personal de la organización.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer la gestión y la retención del talento interno.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se recogerá información de los motivos de las bajas voluntarias que se produzcan en la organización con el objetivo de conocer si presentan alguna relación con cuestiones de conciliación. Se incorporarán preguntas específicas en el guion de la entrevista de salida y los datos se trasladarán de forma anual a la Comisión de Seguimiento para su análisis, a partir de los datos de años completos, la cual se plasmará en informes.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Selección y USAP		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	**CALENDARIO**	A partir del segundo semestre del 2023, cada vez que haya una salida
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Incorporación de preguntas relativas a la conciliación al guion de la entrevista de salida (sí/no). ▪ Nº y % de personas y motivos por los que presentan baja voluntaria, desagregado por sexo. ▪ Traslado de la información de forma anual a la Comisión de Seguimiento (sí/no). ▪ Realización de análisis de los datos por parte de la Comisión de Seguimiento (sí/no).		

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 13	Realización de un estudio del talento femenino de SELID (cualificación, competencias, experiencia, intereses, etc.) con el objetivo de contar con una bolsa de mujeres con interés y potencial para acceder a promociones.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar la composición de hombres y mujeres en las diferentes clasificaciones y departamentos de la organización.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Dentro de los equipos se establecerán herramientas para que las mujeres trabajadoras se propongan para participar en el programa de talento. Igualmente, los/as responsables de equipos podrán proponer trabajadoras cuando se identifiquen como de interés para el programa y ellas mismas no hayan solicitado participar. Identificado el talento femenino, se pondrán en marcha actuaciones que fomenten el desarrollo de su carrera profesional y el acceso a promoción.		
GRUPO DESTINATARIO	Trabajadoras de SELID S.L		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Selección y USAP y responsable de desarrollo		
TEMPORALIZACIÓN	Continua (anual)	**CALENDARIO**	A partir del Segundo semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Estudio de talento femenino realizado (sí/no). ▪ Nº de ítems a analizar en el estudio de talento femenino. ▪ Nº y % de mujeres que se postulan. ▪ Nº y % de mujeres propuestas por sus responsables. ▪ Nº y % de mujeres promocionadas.		

MEDIDA 14	Difusión interna (a través de la página web) de la totalidad de las promociones de la organización para asegurar que la información alcanza a todas las personas trabajadoras y reforzamiento del criterio de la promoción interna.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Todas las vacantes se publicarán simultáneamente de manera interna y externa. Se refuerza el criterio de promoción interna dando prioridad a aquellas candidaturas que ya trabajan en la empresa y que muestran interés por la vacante ofertada.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Selección y USAP		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	**CALENDARIO**	A partir del primer semestre 23 (cuando se realice una promoción)
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de vacantes existentes. ▪ Nº y % de personas interesadas en promocionar, desagregado por sexo. ▪ Nº y % de vacantes cubiertas con personal interno desagregado por sexo.		

EJE 5: FORMACIÓN

MEDIDA 15	Impartición de formación como Agente de igualdad a personas clave de la empresa.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Actualizar el plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Las personas que realicen la formación de Agente de Igualdad serán las encargadas de diseñar, coordinar, dinamizar, implementar y gestionar planes, programas, proyectos y campañas de sensibilización orientadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos: ▪ la figura del agente de igualdad ▪ equidad de género e igualdad de oportunidades ▪ el género como organizador social ▪ derechos de las mujeres ▪ economía y mercado laboral ▪ androcentrismo y nuevas masculinidades ▪ planes de igualdad en las organizaciones ▪ herramientas para la intervención comunitaria Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.
GRUPO DESTINATARIO	Personal con alto nivel jerárquico
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Costes formación)
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Formación

TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	Primer semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de personas formadas, desagregado por sexo. ▪ % de personas formadas, desagregado por sexo. ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no).		

<table>
<tr><td>MEDIDA 16</td><td colspan="3">Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en sensibilización de género a toda la plantilla</td></tr>
<tr><td colspan="2">OBJETIVO ESPECÍFICO</td><td colspan="2">Actualizar el plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.</td></tr>
<tr><td colspan="2">DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</td><td colspan="2">Para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es necesario la continua formación y sensibilización en diversas materias sobre la igualdad que fomenten que la plantilla sea cada vez más conocedora y partícipe de todas las acciones dirigidas a la obtención de la igualdad real. Por esto, se irá formando, por escalas a la plantilla, es decir, se empezará por los niveles jerárquicos más elevados y se acabará por los menos elevados.
Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos:
▪ igualdad de oportunidades y perspectiva de género
▪ mujeres y hombres en el mercado laboral
▪ la igualdad de oportunidades en la empresa
Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción y contará con una revisión anual para que el personal de nueva incorporación pueda acceder a la formación.</td></tr>
<tr><td colspan="2">GRUPO DESTINATARIO</td><td colspan="2">Totalidad de la plantilla</td></tr>
<tr><td colspan="2">RECURSOS</td><td colspan="2">Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas y costes formación)</td></tr>
<tr><td colspan="2">PERSONAS RESPONSABLES</td><td colspan="2">Responsable Formación</td></tr>
<tr><td>TEMPORALIZACIÓN</td><td>Continua (anual)</td><td>CALENDARIO</td><td>A partir del primer semestre del 2023.</td></tr>
</table>

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de acciones formativas impartidas. ▪ Nº y % de personas formadas desagregado por sexo (y por VPT). ▪ Enumeración de las materias impartidas por curso. ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no). ▪ Porcentaje de satisfacción de las personas asistentes a las formaciones.

MEDIDA 17	Favorecimiento y/o mantenimiento de que el desarrollo de las formaciones se realice dentro del horario laboral.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reducir o eliminar las barreras que existan para asegurar la igualdad de acceso a la formación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para la realización de las diferentes formaciones por parte de toda la plantilla y que el horario no sea una barrera de acceso a las mismas, se procurará que se den las condiciones adecuadas para que las formaciones se desarrollen dentro del horario laboral.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas y costes formación)		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Formación		
TEMPORALIZACIÓN	Continua (toda la vigencia del Plan de Igualdad)	**CALENDARIO**	A partir del primer semestre del 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de acciones formativas realizadas ▪ Nº de acciones formativas realizadas dentro del horario laboral. ▪ Nº de formaciones impartidas fuera del horario laboral (total o parcialmente). ▪ Nº de participantes por formación segregado por sexo.		

MEDIDA 18	En caso de que la formación se dé fuera del horario laboral, contemplar la formación en modalidad semipresencial o a distancia.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reducir o eliminar las barreras que existan para asegurar la igualdad de acceso a la formación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de garantizar el derecho a conciliar la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras, se contemplarán modalidades alternativas a la hora de recibir formación fuera de su horario de trabajo. Las modalidades contempladas serán las de recibir la formación a distancia u Online.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas y costes formación)		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Formación		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	**CALENDARIO**	A partir del primer semestre 2023.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de formaciones y tiempo impartido fuera del horario laboral. ▪ % del total de formaciones. ▪ Enumeración de las opciones propuestas ▪ Nº de personas formadas según el tipo de modalidad posible, según duración, y disgregado por sexo		

MEDIDA 19	Diseño y puesta en marcha de un cuestionario de detección de necesidades formativas de todas las personas trabajadoras.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reducir o eliminar las barreras que existan para asegurar la igualdad de acceso a la formación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Elaboración de un cuestionario de detección de necesidades formativas que permita conocer los intereses de la plantilla, así como sus ámbitos de mejora para poder seleccionar la impartición de las acciones formativas más adecuadas a cada persona trabajadora. Una buena adecuación de la oferta formativa permite mejores oportunidades de crecimiento. Además, aumenta la satisfacción, motivación y participación de la plantilla. El cuestionario será diseñado para toda la plantilla y debe ser cumplimentado por todas las personas trabajadoras.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Selección y USAP y responsable Formación		
TEMPORALIZACIÓN	Continua (Anual)	**CALENDARIO**	A partir del Segundo semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Diseño y elaboración de la encuesta (sí/no). ▪ Difusión de la encuesta (sí/no). ▪ Nº y % de personas trabajadoras que realiza la encuesta desagregado por sexo. ▪ Elaboración de informe resumen de los resultados de la encuesta (sí/no).		

EJE 6: RETRIBUCIONES

MEDIDA 20	Revisión anual de las retribuciones para comprobar el principio de igualdad retributiva.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el principio de igualdad salarial y de condiciones de trabajo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para garantizar el principio de igualdad salarial, se realizará cada año un control sobre las retribuciones para detectar posibles brechas salariales y poder tomar las medidas necesarias para su eliminación.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Gestor/a administrativo/a RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Continua (Anual)	**CALENDARIO**	A partir del Segundo semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Revisión anual realizada (sí/no) ▪ Brechas salariales detectadas (sí/no) ▪ Nº de medidas ejecutadas para la subsanación de las brechas salariales detectadas. ▪ Elaboración de informe de resultados obtenidos con la implantación de las medidas.		

MEDIDA 21	Incorporación y difusión de la igualdad retributiva como principio básico de la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el principio de igualdad salarial y de condiciones de trabajo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La difusión del compromiso con la igualdad retributiva aporta beneficios como la retención del talento, la optimización de los recursos humanos y la mejora de las relaciones laborales y de la productividad. SELID S.L formalizará este compromiso a través de un documento que recoja este objetivo como básico. Asimismo, se incorporará en los principales documentos internos (por ej. manual de bienvenida, código ético, etc.). Su difusión se llevará a cabo tanto a nivel interno, al conjunto del personal de la empresa, como a nivel externo.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla, empresas colaboradoras y ETTS		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Directora de Personas y Proyectos y dirección general		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	Primer semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Elaboración de un documento que recoja la igualdad retributiva como principio básico de la empresa (sí/no) ▪ Nº y tipo de canales utilizados para difundir el documento ▪ Nº y tipo de documentos internos que recojan el compromiso con la igualdad retributivo ▪ Nº y tipo de calanes utilizados para difundir los documentos.		

MEDIDA 22	Actualización bienal de las valoraciones de los puestos de trabajo y el informe VPT		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el principio de igualdad salarial y de condiciones de trabajo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de evitar la desactualización lógica con el paso del tiempo de las valoraciones de puestos de trabajo, así como de la clasificación profesional, SELID S.L llevará a cabo una revisión de la VPT con los siguientes objetivos: - Revisión de la clasificación profesional para que no se incluyan personas con funciones y responsabilidades desiguales en un mismo puesto y nivel - Considerar en la VPT otros factores que pueden incidir, directa o indirectamente, en el puesto como las medidas de conciliación que tenga la empresa, posibilidades o dificultades para teletrabajar o promocionar o exigencia de disponibilidad. - En cuanto a la perspectiva de género, profundizar más en este análisis, de tal forma que se puedan detectar posibles sesgos inconscientes de género.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Directora de Personas y Proyectos; y responsable Selección y USAP		
TEMPORALIZACIÓN	Continua (bienal)	**CALENDARIO**	Segundo semestre del 2024 y 2026.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Revisión de la VPT (sí/no) ▪ Revisión de la clasificación profesional (sí/no) ▪ Revisión de los factores de valoración (sí/no)		

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

MEDIDA 23	Recogida sistemática de información acerca de los permisos solicitados por la plantilla, los motivos y la resolución de la solicitud para detectar las necesidades de conciliación de la plantilla y el grado en que la empresa la facilita.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para poder detectar correctamente las necesidades de conciliación de la plantilla será necesario recoger la información de los permisos solicitados por la plantilla. Para su realización y estudio se llevará a cabo una recogida sistemática, desagregada por sexo, a través de datos primarios y secundarios, obtenidos tanto del uso de medidas y permisos de las personas trabajadoras, así como de encuestas a las mismas.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla.		
RECURSOS	Materiales (informáticos), humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Selección y USAP y Gestor/a administrativo/a RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Continua (anual)	**CALENDARIO**	A partir del Segundo semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Recogida de información cualitativa (sí/no). ▪ Recogida de información cuantitativa (sí/no). ▪ Nº de permisos solicitados y otorgados por sexo.

MEDIDA 24	Elaboración de campañas de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación dirigidos a toda la plantilla.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	SELID S.L desarrollará y elaborará campañas de información y de sensibilización destinadas a toda la plantilla, con el objetivo de fomentar la implicación en la corresponsabilidad y conciliación, éstas se difundirán a través de los canales de comunicación existentes y serán de las siguientes temáticas: ▪ Qué es la corresponsabilidad ▪ Necesidad de implicarse en la corresponsabilidad ▪ Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral disponibles. Se hará especial énfasis en promover que los hombres hagan uso de las medidas existentes, que se impliquen en las tareas de cuidados y del hogar para fomentar la corresponsabilidad.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Selección y USAP		
TEMPORALIZACIÓN	Continua (anual)	**CALENDARIO**	A partir del segundo semestre del 2023.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Realización de campañas de sensibilización (sí/no). ▪ Nº de canales de comunicación utilizados. ▪ % de hombres que hacen uso de medidas de conciliación		

MEDIDA 25	Elaboración y difusión anual de una guía de conciliación que recoja los permisos establecidos en el convenio colectivo y las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de fomento de la corresponsabilidad, a la totalidad de la plantilla
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Previo a la elaboración de la guía, la Dirección de la empresa firmará un compromiso para el cumplimiento y fomento de la corresponsabilidad dentro de la empresa y las personas encargadas de ejecutar la medida realizarán un diagnóstico de situación mediante la recogida de datos cuantitativos y cualitativo para la creación de un informe de conclusiones, desarrollo de medidas e implementación. Elaborado el informe y el plan de acción, la guía recogerá todas las medidas de conciliación y de fomento de la corresponsabilidad ofertadas, para ponerlas en conocimiento de la plantilla trabajadora y fomentar su uso. Elaborada la guía, se llevarán a cabo acciones de difusión, utilizando distintos formatos y canales de comunicación, físicos o digitales y se hará especial hincapié en la necesidad de la implicación de los trabajadores en las tareas de cuidados, fomentado así la corresponsabilidad de los hombres.
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Selección y USAP

TEMPORALIZACIÓN	Continua (Anual)	**CALENDARIO**	A partir del segundo semestre del 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Compromiso de la Dirección (sí/no) ▪ Base de datos cuantitativa para recogida de datos. Datos desagregados por sexo ▪ Datos cualitativos desagregados por sexo. ▪ Diseño de la guía (sí/no). ▪ Informe de resultados de situación (sí/no). Nº de canales de difusión empleados. ▪ Nº y % de personas desagregado por sexo que reciben la guía. ▪ Nº y % de personas desagregado por sexo que hacen uso de medidas de conciliación antes de la difusión. ▪ Nº y % de personas desagregado por sexo que hacen uso de medidas de conciliación después de la difusión.		

EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 26	Difusión a la plantilla del Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, así como de los canales para denunciar, personas de referencia y el procedimiento a seguir.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realización de una campaña de difusión a través de todos los medios de comunicación disponibles en SELID S.L del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo. La difusión incluirá el documento completo del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo Se informará de los canales y procedimientos de denuncia definidos en el Protocolo y de las personas responsables del protocolo, a las que se deberá acudir en caso de necesitar ampliar información y/o articular el protocolo.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable SST y Responsable Selección y USAP		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	Primer semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Realización de la difusión (sí/no). ▪ N.º de canales de comunicación empleados. ▪ N.º y % de personas trabajadoras que reciben la información desagregada por sexo.		

<table>
<tr><td>MEDIDA 27</td><td colspan="3">Formación e información específica en prevención y detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo para toda la plantilla.</td></tr>
<tr><td colspan="2">OBJETIVO ESPECÍFICO</td><td colspan="2">Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.</td></tr>
<tr><td colspan="2">DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</td><td colspan="2">Impartición de formaciones a la totalidad del personal de SELID S.L para sensibilizar y prevenir en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos:
▪ Definición y explicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
▪ Comportamientos que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo.
▪ Consecuencias de sufrir acoso sexual y/o por razón de sexo.
▪ Prevención y gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.</td></tr>
<tr><td colspan="2">GRUPO DESTINATARIO</td><td colspan="2">Totalidad de la plantilla</td></tr>
<tr><td colspan="2">RECURSOS</td><td colspan="2">Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)</td></tr>
<tr><td colspan="2">PERSONAS RESPONSABLES</td><td colspan="2">Directora de Personas y Proyectos y Responsable Selección y USAP</td></tr>
<tr><td>TEMPORALIZACIÓN</td><td>Continua</td><td>CALENDARIO</td><td>A partir del primer semestre 2023, cuando se incorpore plantilla</td></tr>
</table>

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ N.º de acciones formativas impartidas. ▪ N.º de personas formadas desagregado por sexo. ▪ % de personas formadas desagregado por sexo. ▪ Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no).

<table>
<tr><td>MEDIDA 28</td><td colspan="3">Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</td></tr>
<tr><td colspan="2">OBJETIVO ESPECÍFICO</td><td colspan="2">Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.</td></tr>
<tr><td colspan="2">DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</td><td colspan="2">Diseño y realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a través de todos los medios de comunicación disponibles en SELID S.L.
La difusión incluirá, al menos, los siguientes contenidos:
▪ Definición y explicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
▪ Enumeración de los comportamientos que constituyen acoso sexual.
▪ El acoso en el ámbito digital.
▪ Explicación de las consecuencias de sufrir acoso sexual.
▪ Herramientas para detectar casos de acoso sexual en el entorno laboral.
▪ Explicación de canales y procedimientos de denuncia.
Al final del año se realizará una encuesta de satisfacción a la plantilla acerca de las campañas de sensibilización donde se analizarán las propuestas de mejora que se hayan recogido.</td></tr>
<tr><td colspan="2">GRUPO DESTINATARIO</td><td colspan="2">Totalidad de la plantilla</td></tr>
<tr><td colspan="2">RECURSOS</td><td colspan="2">Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)</td></tr>
<tr><td colspan="2">PERSONAS RESPONSABLES</td><td colspan="2">Responsable Selección y USAP</td></tr>
<tr><td>TEMPORALIZACIÓN</td><td>Continua (Anual)</td><td>CALENDARIO</td><td>A partir del Primer semestre 2023</td></tr>
</table>

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Realización de la difusión (sí/no). ▪ Inclusión de los contenidos detallados en la medida en la difusión (sí/no). ▪ N.º de canales de comunicación empleados. ▪ N.º y % de personas trabajadoras que reciben la información, desagregado por sexo. ▪ Realización de encuesta de satisfacción a la plantilla acerca de las campañas de sensibilización (sí/no).

EJE 9: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

MEDIDA 29	Difusión del Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de SELID con la igualdad entre hombres y mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Puesta a disposición de la plantilla del documento íntegro del Plan de Igualdad para su consulta. Este documento estará disponible, tanto de forma física en lugares visibles de la empresa, como de forma virtual a través de los canales de comunicación empleados habitualmente. Se recomienda elaborar material de difusión que incluya, al menos, un pequeño resumen del mismo y la vía de contacto con las personas que conforman la Comisión de Seguimiento.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Directora de Personas y Proyectos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	**CALENDARIO**	Primer semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de personas trabajadoras que reciben la información, desagregado por sexo. ▪ % de la plantilla que recibe la información, desagregado por sexo. ▪ Nº de canales de comunicación utilizados. ▪ Elaboración material de difusión (sí/no). ▪ Difusión del material (sí/no).		

MEDIDA 30	Información a la plantilla de las novedades y avances que se produzcan en relación con el Plan de Igualdad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de SELID con la igualdad entre hombres y mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Periódicamente, en las reuniones que se realicen con las personas trabajadoras, así como a través de diversos comunicados, se informará y comunicará a la plantilla del estado en el que se encuentra la implantación del Plan de Igualdad, el número de medidas que se han desarrollado, los resultados de los informes de seguimiento y evaluación, etc.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Directora de Personas y Proyectos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	**CALENDARIO**	A partir del segundo semestre del 2023, durante toda la vigencia del plan de igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de reuniones en las que se informa de la situación del Plan de Igualdad. ▪ Se informa de los resultados obtenidos en los informes de seguimiento anuales (sí/no). ▪ Se informa de los resultados obtenidos en el informe de evaluación intermedia (sí/no). ▪ Se informa de los resultados obtenidos en el informe de evaluación final (sí/no).		

MEDIDA 31	Incorporación en la documentación tanto interna como externa de SELID el compromiso con la igualdad de oportunidades de la organización.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de SELID con la igualdad entre hombres y mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se incluirá en las comunicaciones de carácter interno y externo un compromiso expreso de aplicar un principio de absoluta igualdad de oportunidades. El redactado hará mención del compromiso de la empresa de establecer y desarrollar prácticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante el desarrollo y ejecución de su Plan de Igualdad.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla y población en general		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Directora de Personas y Proyectos y Responsable Selección y USAP		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual.	**CALENDARIO**	Primer semestre del 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de documentos revisados para incorporación del compromiso. ▪ Nº de documentos a los que se incorpora el compromiso.		

MEDIDA 32	Creación de un puesto/figura de agente de igualdad dentro de SELID S.L		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de SELID con la igualdad entre hombres y mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Integrar dentro de la empresa a una persona profesional encargada de diseñar, coordinar, dinamizar, implementar y gestionar planes, programas, proyectos y campañas de acciones positivas orientadas a la igualdad de oportunidades y género dentro de la empresa.		
GRUPO DESTINATARIO	Plantilla		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Las personas que se hayan formado como agentes de igualdad		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual.	**CALENDARIO**	Segundo semestre 2023.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Realización de la formación adecuada a la persona que representará esta figura en la empresa. ▪ Comunicación a la totalidad de la plantilla de la existencia de esta figura. ▪ Acciones, proyectos y medidas impulsadas por la persona agente de igualdad. ▪ Informes de seguimiento y/o resultados.		

MEDIDA 33	Revisión del lenguaje utilizado en toda la documentación elaborada y difundida por la empresa en base a las indicaciones del Manual de lenguaje no sexista.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir el uso de un lenguaje no sexista y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	En base al Manual de lenguaje no sexista de la empresa, se revisará toda la documentación utilizada en los centros. Si se detecta un uso inadecuado o sexista del lenguaje se modificará en base a las recomendaciones del manual. Se podrá repartir el trabajo de revisión, dependiendo del área específica que emita o redacte las comunicaciones. Para este cometido deberán revisarse todo tipo de documentos, tanto de carácter interno (políticas, procedimientos, descripciones de puestos de trabajo, comunicaciones etc.) así como externos (en página web, comunicaciones con clientes y proveedores etc.).		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla.		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Selección y USAP		
TEMPORALIZACIÓN	Continua (anual)	**CALENDARIO**	A partir del segundo semestre del 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de documentos e imágenes internas revisadas y adaptadas a una comunicación inclusiva y no sexista. ▪ Nº de documentos e imágenes externas revisadas y adaptadas a una comunicación inclusiva y no sexista.		

EJE 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 34	Realización de acciones de sensibilización a la totalidad de la plantilla con motivo del 8 de marzo y el 25 de noviembre a través de correo e intranet.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de la entidad con la igualdad entre hombres y mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La empresa llevará a cabo campañas de sensibilización a través de cartelería, folletos, guías o actividades interactivas con motivo del 25 de noviembre: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y el 8 de marzo: Día Internacional de la Mujer. Se contemplará la realización de acciones complementarias pudiendo contar con colaboraciones de asociaciones expertas. Para fomentar la continuidad de las acciones, se sugiere que cada año se elija una temática distinta para profundizar en ella a través de las campañas de sensibilización.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Selección y USAP		
TEMPORALIZACIÓN	Continua (Anual)	**CALENDARIO**	Primer semestre de cada año a partir del 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Nº de campañas realizadas y temática de estas. ▪ Nº y tipo de canales de comunicación para su difusión. ▪ Nº y % de personas participantes desagregado por sexo, centro de trabajo, puesto y departamento.		

<table>
<tr><td>MEDIDA 35</td><td colspan="3">Elaboración de documentación o guía con los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género, según la normativa vigente, e incorporar un listado de asociaciones especializadas en asesoramiento y atención a víctimas de violencia de género en los territorios de actuación de la empresa y ponerlo a disposición de la plantilla.</td></tr>
<tr><td colspan="2">OBJETIVO ESPECÍFICO</td><td colspan="2">Prevenir, detectar y actuar contra la violencia machista en el seno de la organización</td></tr>
<tr><td colspan="2">DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA</td><td colspan="2">Para garantizar el cumplimiento de los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género y para generar redes de apoyo en los territorios donde la empresa preste servicio, se llevará a cabo la creación de una guía donde se recojan dichos derechos y asociaciones especializadas en atención a mujeres víctimas de violencia de género, incluyendo información más relevante de cada una de estas asociaciones, el lugar donde se encuentra, a qué tipo de personas se dirige o que acciones y servicios lleva a cabo.</td></tr>
<tr><td colspan="2">GRUPO DESTINATARIO</td><td colspan="2">Totalidad de la plantilla</td></tr>
<tr><td colspan="2">RECURSOS</td><td colspan="2">Materiales, humanos y económicos (Horas invertidas)</td></tr>
<tr><td colspan="2">PERSONAS RESPONSABLES</td><td colspan="2">Responsable Selección y USAP</td></tr>
<tr><td colspan="2">TEMPORALIZACIÓN</td><td>Puntual</td><td>CALENDARIZACIÓN</td><td>A partir del segundo semestre del 2023</td></tr>
<tr><td colspan="2">INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</td><td colspan="2">▪ Elaboración de la guía.
▪ Nº y tipología de canales utilizados para la difusión.</td></tr>
</table>

9. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

N.º	MEDIDA	2023		2024		2025		2026	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
1	Realización de un seguimiento anual de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género.								
2	Realización de un seguimiento anual de la evolución de la plantilla por centro de trabajo para conocer el % de disminución de la segregación horizontal en la empresa.								
3	Fomento y priorización de la contratación de mujeres en aquellos grupos profesionales, departamentos y puesto de trabajo donde se encuentren infrarrepresentadas, ante igualdad entre currículums.								
4	Revisión y actualización de las descripciones de puestos de trabajo (DPT) incorporando la perspectiva de género.								
5	Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.								
6	Inclusión de acciones formativas relacionadas con la promoción de la seguridad, salud y bienestar en el ámbito laboral (sensibilización, formación presencial y online, charlas, talleres, actividades puntuales, etc.) en el plan de formación anual.								
7	Realización de un seguimiento anual desagregado por sexo y motivo, del número de bajas de la plantilla.								
8	Puesta en marcha de encuestas de clima laboral que permitan obtener una información más amplia acerca de los riesgos y la salud psicosociales de la plantilla								

9	Inclusión de una referencia al compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas publicadas, tanto interna como externamente.								
10	Inclusión en el Plan de acogida a nuevos/as trabajadores/as diversas acciones para poner en su conocimiento el Plan de Igualdad de la compañía.								
11	Revisión del lenguaje e imágenes utilizadas en las ofertas de empleo.								
12	Recogida de información relativa a las salidas del personal de la organización.								
13	Realización de un estudio del talento femenino de SELID (cualificación, competencias, experiencia, intereses, etc.) con el objetivo de contar con una bolsa de mujeres con interés y potencial para acceder a promociones.								
14	Difusión interna (a través de nuestra página web) de la totalidad de las promociones de la organización para asegurar que la información alcanza a todas las personas trabajadoras y reforzamiento del criterio de la promoción interna.								
15	Impartición de formación como Agente de igualdad a personas clave de la empresa como recursos humanos.								
16	Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en sensibilización de género a toda la plantilla								
17	Favorecimiento y/o mantenimiento de que el desarrollo de las formaciones se realice dentro del horario laboral.								
18	En caso de que la formación se dé fuera del horario laboral, contemplar la formación en modalidad semipresencial o a distancia.								

19	Diseño y puesta en marcha de un cuestionario de detección de necesidades formativas de todas las personas trabajadoras.								
20	Revisión anual de las retribuciones para comprobar el principio de igualdad retributiva.								
21	Incorporación y difusión de la igualdad retributiva como principio básico de la empresa.								
22	Actualización bienal de las valoraciones de los puestos de trabajo y el informe VPT								
23	Recogida sistemática de información acerca de los permisos solicitados por la plantilla, los motivos y la resolución de la solicitud para detectar las necesidades de conciliación de la plantilla y el grado en que la empresa la facilita.								
24	Elaboración de campañas de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación dirigidos a toda la plantilla.								
25	Elaboración y difusión anual de una guía de conciliación que recoja los permisos establecidos en el convenio colectivo y las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de fomento de la corresponsabilidad, a la totalidad de la plantilla								
26	Difusión a la plantilla del Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo, así como de los canales para denunciar, personas de referencia y el procedimiento a seguir.								
27	Formación e información específica en prevención y detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo para toda la plantilla.								
28	Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.								

29	Difusión del Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla.								
30	Información a la plantilla de las novedades y avances que se produzcan en relación con el Plan de Igualdad.								
31	Incorporación en la documentación tanto interna como externa de SELID el compromiso con la igualdad de oportunidades de la organización.								
32	Creación de un puesto/figura de agente de igualdad dentro de SELID S.L.								
33	Revisión del lenguaje utilizado en toda la documentación elaborada y difundida por la empresa en base a las indicaciones del Manual de lenguaje no sexista.								
34	Realización de acciones de sensibilización a la totalidad de la plantilla con motivo del 8 de marzo y el 25 de noviembre a través de correo e intranet.								
35	Elaboración de documentación o guía con los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género, según la normativa vigente, e incorporar un listado de asociaciones especializadas en asesoramiento y atención a víctimas de violencia de género en los territorios de actuación de la empresa y ponerlo a disposición de la plantilla.								

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; **lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en caso de:**

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Asimismo, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad **deberán revisarse**, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del RD 901/2020 de 13 de octubre.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as de las mismas.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En caso de discrepancias entre los miembros de la Comisión de seguimiento, las medidas/acuerdos serán adoptadas por mayoría de sus miembros. Además, la Comisión de Seguimiento podrá proponer la presencia de personas asesoras en materia de Igualdad que tendrán voz, pero no voto.

Si no se consiguiesen las mayorías necesarias, y en caso de discrepancia grave, la comisión de igualdad acudirá a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolverlo.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La **Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad** encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan estará conformada por:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO EN LA EMPRESA	PARTE SOCIAL/PARTE EMPRESARIAL
Carlos Saez Perea	Jefe de operaciones	Parte empresarial
David Guerrero Nevado	Gestor de servicios	Parte empresarial
Ruth Durán Pitart		Parte social externa (CCOO)
Concepción Ramos López	Auxiliar de servicios	Parte social (RLPT)

Sus **funciones y funcionamiento** quedan definidas en el punto 12 del presente Plan de Igualdad.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y su modificación posterior mediante 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, así como en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

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

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.

- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, como mínimo, por primera vez, pasado un año de vigencia del plan de igualdad, y después **semestralmente** y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en **informes semestrales**. Los informes harán referencia a la situación actual de cada uno de los centros de SELID S.L y la evolución que han experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

Tal y como se establece en el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, se realizará, al menos, una **evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: indicadores de medidas de las fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Barcelona, a 22 de diciembre de 2022.