

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Serviguide S.L

I Plan de Igualdad_2022 - 2026

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Índice:

1. Introducción
2. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal
3. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
4. Objetivos generales
5. Objetivos concretos
6. Plan de acción y seguimiento
7. Calendario de actuaciones
8. Seguimiento y evaluación del plan de igualdad
9. Anexo I: Resultados del diagnóstico y de la auditoría retributiva

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

1. Introducción

El avance en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial, ha venido marcado tanto por la adopción de distintas medidas legislativas, unas dictadas en cumplimiento de lo establecido en el seno de la Unión Europea y otras emanadas de nuestra propia legislación, como por la puesta en marcha de planes y programas dirigidos a poner en práctica dichas medidas. A continuación, hacemos un breve recorrido por la evolución producida:

A nivel europeo

- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957)_Se instituyó la Comunidad Económica Europea y se consagraba en su artículo 119 el principio de igualdad de remuneración para las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea o de Maastricht (1 de noviembre de 1993)_Supuso el reconocimiento de la implantación de medidas de acción positiva “medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de las actividades profesionales o evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales”.
- Tratado de Ámsterdam (1 de mayo de 1999)_La consecución de la igualdad se convierte en una tarea prioritaria para la Unión Europea, exigiendo al Consejo la adopción de medidas que garanticen los principios de igualdad de oportunidades y de trato, y permitiendo a los Estados miembros la adopción de medidas legislativas que favorezcan al sexo infrarrepresentado.
- Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020 del Consejo de la Unión Europea_Incorpora entre sus objetivos eliminar las desigualdades de género en el ámbito del empleo y de la protección social, incluida la brecha salarial; promover un mejor equilibrio entre la vida profesional y privada de mujeres y hombres; y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

A nivel estatal y autonómico

- Constitución Española (6 de diciembre de 1978)_Su Artículo 14 proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.
- Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley 3/2007 de 22 de marzo a nivel nacional, y la Ley 2/2007 de 28 de marzo a nivel autonómico gallego_Pusieron en marcha una serie de medidas y mecanismos legales que posibilitaron no solo adecuar la representación femenina en el ámbito de los poderes públicos, comunicación social, trabajo, empleo público o responsabilidad social corporativa, si no también promover un cambio de mentalidad y sensibilización respecto a la igualdad de género y no discriminación.

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

- Decreto Legislativo 2/2015 de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad_Refunde las leyes que hasta ese momento regulaban las cuestiones relativas a la igualdad en Galicia.
- RD Ley 6/2019 de 1 de marzo de 2019_Modifica la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y recoge entre otras medidas la obligatoriedad de implantar los planes de igualdad en empresas de cincuenta o más trabajadores, y su inscripción en un “Registro de Planes de Igualdad de las Empresas”. Así como, la ampliación progresiva del permiso de paternidad hasta alcanzar las 16 semanas.
- RD 902/2020 de 13 de octubre de 2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres_Establece las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito. E instauro como instrumentos de transparencia retributiva el registro retributivo y la auditoría retributiva.

En los últimos años, las empresas se han convertido en uno de los motores imprescindibles a la hora de aportar equilibrio en el ámbito laboral, poniendo en marcha actuaciones y medidas para lograr la implantación en la gestión de sus empresas de un Plan de Igualdad, que permita avanzar en la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la organización.

Siguiendo con la reflexión anterior, la Dirección de Serviguide promueve la puesta en marcha de un proceso de estudio y análisis que culmina con la publicación del Plan de Igualdad que presentamos. Reiterando de esta forma el compromiso de la organización con la Igualdad de Oportunidades.

Con este propósito se constituyó el 9 de diciembre de 2021 la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que al contar Serviguide con centros de trabajo con representación legal de los trabajadores y centros sin representación se procedió a crear una Comisión Negociadora integrada por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector, junto con los representantes de la empresa, tal como marca el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Dicha Comisión llevó a cabo un diagnóstico desagregado por sexo de las diferentes áreas de la empresa y de su plantilla, y que impulsó el Plan que se presenta a continuación. Cuyas medidas tienen como finalidad seguir avanzando en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el seno de la organización.

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

2. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal

Este plan de igualdad es de aplicación a todo el personal de Serviguide S.L y en todos sus centros de trabajo.

El Plan de Igualdad y la auditoría retributiva que forma parte del plan, tendrán un período de vigencia de cuatro años. El plan entrará en vigor el 25 de octubre de 2022 hasta el 25 de octubre de 2026.

3. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Al contar Serviguide con centros de trabajo con representación legal de los trabajadores y centros sin representación se procedió a crear una Comisión Negociadora integrada por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector, junto con los representantes de la empresa, tal como marca el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Dicha comisión negociadora tiene carácter paritario, compuesta por 5 miembros en representación de la empresa y 4 miembros (uno de ellos con doble representación, sindical y RLT), en representación de los/as trabajadores y trabajadoras.

Ambas partes, acordaron establecer como objetivos de su cometido los siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Identificación de las medidas prioritarias, ámbito de aplicación, medios materiales y humanos necesarios para su implantación, personas responsables y cronograma de actuaciones.
- Impulsar la implantación del Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas de igualdad previstas.
- Registro del Plan de Igualdad ante la autoridad laboral competente para su depósito y publicación.
- Ser el canal de comunicación con los trabajadores y trabajadoras tanto para la detección de desigualdades, como para la recepción de sugerencias y propuestas niveladoras de la igualdad de oportunidades del personal.

La comisión estará siempre dispuesta a la atención de consultas o sugerencias que surjan en relación a la mejora de la igualdad de oportunidades en la empresa. En este sentido se ha habilitado una cuenta de correo específica para que el personal pueda dirigir sus consultas (igualdad@serviguide.es).

Sus miembros se reunirán como mínimo una vez al año y la empresa facilitará el lugar, material e instalaciones necesario para ello. Las reuniones tendrán como finalidad establecer un foro de comunicación y conocimiento respecto a la aplicabilidad del Plan de Igualdad, incidencias detectadas, propuestas de mejora, demandas de los trabajadores y trabajadoras que vayan surgiendo a lo largo del

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

tiempo y que contribuyan a una constante revisión y actualización del principio de igualdad de oportunidades.

Composición de la comisión de Igualdad:

Por parte de la empresa

- Silvia Neira Buch. HR Project Manager
- Gonzalo de la Cruz Fernández. Gerente de Negocio de Outsourcing
- Irene Vázquez Carro. HR Specialist
- María Del Mar López Ferrer. HR Project Manager
- María Luisa Veiga Luna. Directora Operaciones y Organización

Por parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras

- Paula Alonso Orallo_Con doble voto y representación por parte de la RLT y del Sindicato UGT. Administrativa / Presidenta del Comité de Empresa de A Coruña (UGT)
- María Aller Quintela. Asesora Tecnológica / Delegada de Personal (CCOO).
- María Ferverza Ferverza. Supervisora / Delegada de Personal (UGT)
- Jorge Carneiro Penedo. Responsable Comarcal de Servicios Vigo - Negociación colectiva- Federación de Servicios Galicia (CCOO)

4. Objetivos generales

El Plan de Igualdad de Serviguide tiene como objetivos generales, concienciar y sensibilizar a cada trabajador y trabajadora con el principio de igualdad de oportunidades, trato y género. Integrar la perspectiva de género en la gestión empresarial, en las políticas de gestión de los recursos humanos y en todas las actuaciones de la organización. Y reforzar el compromiso asumido por la Dirección de la empresa con el principio de igualdad de oportunidades

5. Objetivos concretos

Selección de Personal y Contratación de Personal

Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la selección, acceso al empleo y en la contratación de personal. Asegurando una selección basada en criterios objetivos y no discriminatorios.

Fomentar un reclutamiento con mayor alcance para favorecer la incorporación en los procesos de selección de perfiles profesionales que se ajusten al perfil de competencias requerido, que permitan

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

garantizar una presencia equilibrada del género menos representado en el puesto o evitar exclusiones por razón de discapacidad, raza, ...

Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres dentro de la organización.

Asegurar que la equidad es un principio respetado en las pruebas de selección de personal.

Clasificación Profesional

Garantizar la aplicación de los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo en la clasificación profesional del personal.

Formación

Promover el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa, para asegurar su desarrollo profesional, su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo y sus posibilidades de promoción interna.

Sensibilizar y concienciar a la plantilla sobre la importancia del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, así como en la igualdad de oportunidades.

Promoción Profesional

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la objetividad y la no discriminación en la promoción del personal atendiendo a criterios de capacitación, aptitud y experiencia.

Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.

Retribución

Garantizar un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Garantizar la igualdad de trato en el acceso y ejercicio de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin que conlleve un perjuicio para el desarrollo profesional y condiciones profesionales.

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Condiciones de trabajo - Riesgos laborales y salud laboral

Incorporar la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la población trabajadora.

Comunicación

Asegurar que la estrategia de comunicación interna y externa de Serviguide promueve una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, y hace uso de un lenguaje inclusivo.

Promover desde la organización una comunicación corporativa basada en la transparencia y la accesibilidad.

Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Asegurar que el personal de Serviguide disfruta de un entorno de trabajo respetuoso, saludable y libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas es respetada.

6. Plan de acción y seguimiento

Proceso de Selección y Contratación de Personal

Objetivo:

Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la selección, acceso al empleo y en la contratación de personal. Asegurando una selección basada en criterios objetivos y no discriminatorios.

Acción 1

Definición de un procedimiento de acceso y selección de personal.

Plazo de ejecución: 6 meses desde la firma del Plan de Igualdad.

Prioridad: Media

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia y aplicación del procedimiento de acceso y selección de personal

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos y personal con responsabilidad en la selección del personal

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, procedimiento en soporte digital y/o papel

Acción 2

Definición del puesto de trabajo y perfil requerido de acuerdo con los requisitos objetivos para el desempeño del puesto de trabajo y no en base a circunstancias personales. Asegurando que la descripción de los perfiles se realiza bajo unos parámetros que garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el uso de un lenguaje inclusivo.

Plazo de ejecución: 6 meses desde la firma del Plan de Igualdad.

Prioridad: Media

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia de plantillas de definición del perfil del puesto ofertado en base a criterios objetivos y neutros

Personal destinatario: todo el personal y al potencial talento a incorporar en la organización

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos y personal con responsabilidad en la selección del personal

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, plantillas de definición del perfil del puesto en soporte digital y/o papel

Acción 3

Formar en igualdad de oportunidades al personal con responsabilidad en la selección del personal

Plazo de ejecución: 6 meses desde la firma del Plan de Igualdad

Prioridad: alta

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia de diplomas/certificados de formación que acrediten la realización de formación en igualdad de oportunidades por parte del personal con responsabilidad en la selección del personal.

Personal destinatario: personal con responsabilidad en la selección del personal

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos y personal con responsabilidad en la selección del personal

Medios materiales necesarios: diplomas/certificados de los cursos de formación en igualdad de oportunidades en soporte papel y/o digital

Objetivo:

Fomentar un reclutamiento con mayor alcance para favorecer la incorporación en los procesos de selección de perfiles profesionales que se ajusten al perfil de competencias requerido, que permitan garantizar una presencia equilibrada del género menos representado en el puesto o evitar exclusiones por razón de discapacidad, raza,...

Acción 4

Ampliar el abanico de las fuentes de reclutamiento con el fin de obtener una muestra equilibrada de representación bajo el principio de igualdad de oportunidades.

Plazo de ejecución: desde la firma del Plan de Igualdad

Prioridad: baja

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia del informe bianual de fuentes de reclutamiento utilizadas en selección de personal

Personal destinatario: potencial talento a incorporar en la organización

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, informe en soporte papel y/o digital

Acción 5

Suscribir convenios de colaboración con centro formativos que nos permitan acoger en prácticas alumnos y alumnas con los estudios necesarios. De forma que cuando se produzca una vacante, se contará con el personal formado y se favorecerá el reclutamiento del género menos representado.

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: baja

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia de convenios de colaboración con los centros formativos

Personal destinatario: potencial talento a incorporar en la organización

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos

Medios materiales necesarios: convenios en soporte papel y/o digital

Objetivo:

Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres dentro de la organización

Acción 6

Recabar periódicamente información desagregada por sexo de la plantilla con desglose por grupo/categoría profesional, puesto, nivel jerárquico, área y jornada para ser consultado por el personal implicado en la selección de personal, para que pueda adoptar medidas de acción positiva que permitan mejorar la representatividad por sexo de la plantilla en cada incorporación de personal.

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: media

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia del registro/informe periódico con la información y desglose indicado en la acción

Personal destinatario: potencial talento a incorporar en la organización

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, registros periódicos en soporte papel y/o digital

Acción 7

Equilibrar la representación de género dando preferencia, en igualdad de condiciones y méritos, a la contratación de personas del sexo menos representado en el puesto, grupo/categoría profesional, área

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: alta

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia del informe desagregado por sexo del personal incorporado bianualmente con detalle de puesto, grupo/categoría profesional y área

Personal destinatario: todo el personal y potencial talento a incorporar en la organización

Personal responsable de cumplimiento: personal implicado en los procesos de selección

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, informe bianual en soporte papel y/o digital

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Objetivo:

Asegurar que la equidad es un principio respetado en las pruebas de selección de personal

Acción 8

Evaluar si las capacidades de las personas candidatas se adecuan a la descripción y requisitos del perfil con criterios objetivos alejados de estereotipos, prejuicios y/o valoraciones de aspectos personales de la candidatura que pueden introducir un sesgo en la selección.

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: alta

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia de un documento que recoja la relación de preguntas tipo que serán de aplicación en los procesos de selección que se lleven a cabo

Personal destinatario: todo el personal y potencial talento a incorporar en la organización

Personal responsable de cumplimiento: personal implicado en los procesos de selección

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, disposición del documento descrito en esta acción en soporte papel y/o digital

Acción 9

Utilización de un lenguaje inclusivo en todos y cada uno de los documentos de acceso, selección o contratación de la empresa: formulario de definición de perfil, ofertas de empleo, publicación de vacantes, ficha de personal, manual de acogida.

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: alta

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia de la documentación de acceso al empleo redactada o comunicada de una forma neutra y sin condicionantes por razón de género

Personal destinatario: todo el personal y el potencial talento a incorporar en la organización

Personal responsable de cumplimiento: personal implicado en los procesos de selección

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, disposición del documento descrito en esta acción en soporte papel y/o digital

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Acción 10

Pasación de encuestas anónimas a los/as candidatos/as incorporados/as en Serviguide, donde se recoja su opinión en relación a si la empresa ha realizado una valoración de su perfil atendiendo únicamente a criterios objetivos de capacitación, aptitud y experiencia

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: baja

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia del informe bianual desagregado por sexo donde se recoja la media de las puntuaciones dadas a cada ítem evaluado.

Personal destinatario: todo el personal y el potencial talento a incorporar en la organización

Personal responsable de cumplimiento: personal implicado en los procesos de selección

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, informe bianual en soporte papel y/o digital

Clasificación profesional

Objetivo:

Garantizar la aplicación de los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo en la clasificación profesional.

Acción 11

La asignación del grupo/categoría profesional se hará atendiendo al puesto, nivel jerárquico, funciones, experiencia y aptitudes de la candidatura. Garantizando en la clasificación profesional la aplicación de los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo.

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: alta

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia del informe desagregado por sexo del personal incorporado bianualmente con detalle de puesto, grupo/categoría profesional, nivel jerárquico y área

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, informe en soporte papel y/o digital

Formación

Objetivos:

Promover el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa, para asegurar su desarrollo profesional, su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo y sus posibilidades de promoción interna.

Sensibilizar y concienciar a la plantilla sobre la importancia del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, así como en la igualdad de oportunidades.

Acción 12

Sensibilizar a los responsables de equipo y mandos intermedios de la importancia de valorar las solicitudes de formación de sus equipos teniendo en cuenta la posibilidad de promoción que esa acción formativa le pueda suponer.

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: media

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia del informe bianual con detalle de los cursos realizados, modalidad, duración, nº horas dentro/fuera jornada y nº de personas formadas desagregado por sexo

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, informe en soporte papel y/o digital

Acción 13

Incrementar el nº de acciones formativas en modalidad online y/o con una impartición mixta (siendo una parte del curso dentro de la jornada laboral), para permitir una mejor conciliación.

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: media

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia del informe bianual con detalle de los cursos realizados, modalidad, duración, nº horas dentro/fuera jornada y nº de personas formadas desagregado por sexo

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, informe en soporte papel y/o digital

Acción 14

Hacer accesible a toda la plantilla a contenido orientado a sensibilizar y concienciar sobre la importancia de la utilización inclusiva del lenguaje, la corresponsabilidad, protocolos para prevención de acoso, violencia de género, etc. O cualquier otro contenido que fomente un ambiente de valoración y respeto entre iguales.

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: media

Indicadores de seguimiento y evaluación: evidencia de la accesibilidad del personal al contenido indicado en la acción

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, contenido/documentación detallado en esta acción en soporte papel y/o digital

Acción 15

Formar y concienciar en igualdad de oportunidades a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y al personal con responsabilidad en la selección del personal.

Plazo de ejecución: desde la firma del Plan de Igualdad

Prioridad: alta

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia de los diplomas/certificados de formación que acrediten la realización de formación en igualdad de oportunidades por parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y del personal con responsabilidad en la selección del personal.

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Personal destinatario: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y personal con responsabilidad en la selección del personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos

Medios materiales necesarios: diplomas/certificados de los cursos de formación en igualdad de oportunidades en soporte papel y/o digital

Promoción Profesional

Objetivo:

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la objetividad y la no discriminación en la promoción del personal atendiendo a criterios de capacitación, aptitud y experiencia.

Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.

Acción 16

Se garantizará una adecuada publicidad de los puestos vacantes entre la plantilla para promover la promoción interna

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: alta

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la accesibilidad de la plantilla a las ofertas de empleo

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos

Medios materiales necesarios: oferta de empleo en soporte papel y/o digital

Acción 17

Tener en cuenta antes de llevar a cabo la promoción de personal el estudio por sexo de la representatividad en el puesto, grupo/categoría profesional, área...

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: alta

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia del informe desagregado por sexo del personal promocionado bianualmente con detalle de puesto, grupo/categoría profesional y área

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos y personal responsable en la promoción de personal

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, informe con el detalle indicado en soporte papel y/o digital

Retribución

Objetivo:

Garantizar un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo.

Acción 18

Identificar los puestos y grupos/categorías profesionales donde exista infrarrepresentación de alguno de los géneros y establecer un compromiso de contratación del sexo menos representado, siempre que se produzca una vacante y que la muestra de candidaturas alineadas al perfil lo permita.

Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: alta

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia del informe bianual de las vacantes surgidas para los grupos/categorías profesionales con infrarrepresentación de género y detalle desagregado por sexo y banda salarial de las personas incorporadas

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos y personal responsable en la contratación de personal

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, informe con el detalle indicado en soporte papel y/o digital

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Acción 19

Fomentar un mayor equilibrio en la distribución del empleo a tiempo parcial, ofertando prioritariamente las vacantes que se produzcan con contratos a tiempo completo a las personas contratadas a tiempo parcial, siempre que presente los requisitos demandados por el puesto vacante.

Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: alta

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia del informe bianual de las conversiones de jornada parcial a jornada completa desagregado por sexo.

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos y personal responsable en la contratación de personal

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, informe con el detalle indicado en soporte papel y/o digital

Acción 20

Elaboración de informes periódicos desagregados por sexo que permitan identificar las bandas y complementos salariales de la plantilla por grupo/categoría profesional.

Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del Plan de Igualdad

Prioridad: baja

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia del informe bianual de la plantilla desagregada por sexo, banda salarial y grupo/categoría profesional, y complementos salariales.

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, informe con el detalle indicado en soporte papel y/o digital

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo:

Garantizar la igualdad de trato en el acceso y ejercicio de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin que conlleve un perjuicio para el desarrollo profesional y condiciones profesionales.

Acción 21

Informar a la plantilla masculina de las características del disfrute del permiso de paternidad vigente en cada momento

Plazo de ejecución: desde la firma del Plan de Igualdad

Prioridad: media

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia del informe bianual con el detalle del número de padres que acceden al permiso de paternidad.

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos y responsables con personal a cargo

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, informe con el detalle indicado en soporte papel y/o digital

Acción 22

Informar a la plantilla de los derechos que en materia de conciliación contempla el marco legal.

Plazo de ejecución: desde la firma del Plan de Igualdad

Prioridad: media

Indicadores de seguimiento y evaluación: Evidencia de la accesibilidad del personal al contenido indicado en la acción

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos y responsables con personal a cargo

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, documento con el contenido indicado en la acción en soporte papel y/o digital

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Acción 23

Fomentar que la formación y las reuniones de trabajo se realicen en horario laboral y/o modalidad online para permitir una mejor conciliación.

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: alta

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia del informe bianual con detalle de los cursos realizados, modalidad, duración, nº horas dentro/fuera jornada y nº de personas formadas desagregado por sexo. Así como, indicador porcentual de las reuniones realizadas bianualmente dentro de la jornada laboral y fuera del horario laboral.

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos y responsables con personal a cargo

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, informe con el detalle indicado en soporte papel y/o digital

Acción 24

Hacer accesible a toda la plantilla a contenido orientado a sensibilizar y concienciar sobre la importancia de la utilización inclusiva del lenguaje, la corresponsabilidad, protocolos para prevención de acoso, violencia de género, etc. O cualquier otro contenido que fomente un ambiente de valoración y respeto entre iguales.

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: media

Indicadores de seguimiento y evaluación: evidencia de la accesibilidad del personal al contenido indicado en la acción

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, contenido/documentación detallado en esta acción en soporte papel y/o digital

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Acción 25

Potenciar el uso de los medios tecnológicos que facilitan la flexibilidad y evitan desplazamientos y viajes de trabajo (videoconferencia y otros).

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: alta

Indicadores de seguimiento y evaluación: Evidencia de que la empresa pone a disposición del personal los medios tecnológicos que facilitan la conciliación

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos y responsables con personal a cargo

Medios materiales necesarios: herramientas, sistemas informáticos y medios tecnológicos

Acción 26

Analizar en cada servicio las posibilidades de incorporación de medidas de conciliación, flexibilización de la distribución del tiempo de trabajo y del teletrabajo

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: baja

Indicadores de seguimiento y evaluación: Evidencia de que la empresa lleva a cabo medidas de conciliación descritas en la acción

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos y responsables con personal a cargo

Medios materiales necesarios: herramientas, sistemas informáticos y medios tecnológicos

Acción 27

Registro de solicitudes formales de permisos/medidas de conciliación desagregado por sexo y por aceptación o denegación, en este último caso motivadamente.

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: baja

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Indicadores de seguimiento y evaluación: Evidencia del registro de solicitudes formales de permisos/medidas de conciliación desagregado por sexo indicado en la acción

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos y responsables con personal a cargo

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, registro detallado en esta acción en soporte papel y/o digital

Condiciones de trabajo - Riesgos laborales y salud laboral

Objetivo:

Incorporar la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la población trabajadora.

Acción 28

Elaborar informes anuales de siniestralidad y enfermedad profesional desagregado por sexo.

Plazo de ejecución: desde la firma del Plan de Igualdad

Prioridad: baja

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia del informe anual de siniestralidad y enfermedad profesional desagregado por sexo

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de prevención de riesgos laborales

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, informe con el detalle indicado en soporte papel y/o digital

Comunicación

Objetivo:

Asegurar que la estrategia de comunicación interna y externa de Serviguide promueve una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, y hace uso de un

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

lenguaje inclusivo.

Promover desde la organización una comunicación corporativa basada en la transparencia y la accesibilidad.

Acción 29

A través de los medios de comunicación interna de la empresa se hará publicidad y difusión del contenido del Plan de Igualdad, garantizando así el principio de transparencia y accesibilidad.

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: alta

Indicadores de seguimiento y evaluación: Evidencia de la publicación del plan de igualdad.

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos y de comunicación

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, medios de comunicación internos

Acción 30

Serviguide contribuirá a la difusión de imágenes no sexistas y al uso de un lenguaje inclusivo desde los canales de comunicación con los que cuenta (perfil en redes, web corporativa, comunicados, etc.).

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: media

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación del uso de imágenes no sexistas y lenguaje inclusivo en los canales de comunicación de la empresa

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: persona encargada en la empresa de llevar a cabo las acciones de comunicación

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, medios de comunicación internos/externos

Acción 31

Se habilitará una cuenta de correo electrónica como herramienta de comunicación directa del personal con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para canalizar las demandas que sean detectadas en materia de igualdad.

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Plazo de ejecución: desde la firma del Plan de Igualdad

Prioridad: alta

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia del canal de comunicación con la comisión

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos y de comunicación

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, medios de comunicación internos

Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Objetivo:

Asegurar que el personal de Serviguide disfruta de un entorno de trabajo respetuoso, saludable y libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas es respetada.

Acción 32

Implementación y aplicación del protocolo de prevención y tratamiento de casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo en el ámbito laboral implantado en la empresa.

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: alta

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia de un protocolo de actuación para la prevención y la atención en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: departamento de recursos humanos y la comisión instructora para los casos de acoso

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, protocolo en soporte papel y/o digital

Acción 33

Formalización y difusión del canal de denuncias

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: alta

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Indicadores de seguimiento y evaluación: Constatación de la existencia del canal de denuncia con la comisión instructora para los casos de acoso

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: comisión instructora para los casos de acoso y departamento de comunicación

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, medios de comunicación internos

Acción 34

Dar visibilidad y accesibilidad al Protocolo al personal con el objetivo de sensibilizar y concienciar sobre la importancia de la prevención y el fomento de conductas basadas en el respeto.

Plazo de ejecución: desde la firma del plan de igualdad

Prioridad: alta

Indicadores de seguimiento y evaluación: Evidencia de la accesibilidad/difusión entre la plantilla del protocolo de actuación para la prevención y la atención en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

Personal destinatario: todo el personal

Personal responsable de cumplimiento: comisión instructora para los casos de acoso y departamento de comunicación

Medios materiales necesarios: herramientas y sistemas informáticos, medios de comunicación internos, y protocolo en soporte papel y/o digital

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

7. Calendario de actuaciones

Calendario de Actuaciones_I Plan de Igualdad 2022 - 2026

Área	Prioridad	Acción	Plazo Ejecución	Evaluación
Proceso de Selección y Contratación de Personal	Media	Definición de un procedimiento de acceso y selección de personal.	6 meses desde firma PI	Continua
	Media	Definición del puesto de trabajo y perfil de acuerdo con los requisitos objetivos.	6 meses desde firma PI	Continua
	Alta	Formar en igualdad de oportunidades al personal con responsabilidad en la selección del personal.	6 meses desde firma PI	Bianual
	Baja	Ampliar el abanico de las fuentes de reclutamiento.	Desde firma del PI	Bianual
	Baja	Suscribir convenios de colaboración con centro formativos.	Desde firma del PI	Bianual
	Media	Recabar información desagregada por sexo de la plantilla con desglose por grupo/categoría profesional, puesto, nivel jerárquico, área y jornada para ser consultado por el personal implicado en la selección de personal.	Desde firma del PI	Bianual
	Alta	Dar preferencia en igualdad de condiciones y méritos a la contratación de personas del sexo menos representado en el puesto, grupo/categoría profesional, área.	Desde firma del PI	Bianual
	Alta	Evaluar si las capacidades de las personas candidatas se adecuan a la descripción y requisitos del perfil con criterios objetivos alejados de estereotipos.	Desde firma del PI	Continua
	Alta	Utilización de un lenguaje inclusivo en todos y cada uno de los documentos de acceso, selección o contratación.	Desde firma del PI	Continua
Clasificación profesional	Baja	Pasación de encuestas anónimas a los candidatos/as incorporados/as, donde se recoja su opinión en relación a si la empresa ha realizado una valoración de su perfil atendiendo únicamente a criterios objetivos de capacitación, aptitud y experiencia.	Desde firma del PI	Bianual
	Alta	Garantizar que la asignación del grupo/categoría profesional se hace atendiendo al puesto, nivel jerárquico, funciones, experiencia y aptitudes de la candidatura.	Desde firma del PI	Bianual
Formación	Media	Sensibilizar a los responsables de equipo de la importancia de valorar las solicitudes de formación de sus equipos teniendo en cuenta la posibilidad de promoción que esa acción formativa le pueda suponer.	Desde firma del PI	Bianual
	Media	Incrementar el nº de acciones formativas en modalidad online y/o con una impartición mixta.	Desde firma del PI	Bianual
	Media	Hacer accesible a toda la plantilla a contenido orientado a sensibilizar y concienciar sobre la importancia de la utilización inclusiva del lenguaje, la corresponsabilidad, protocolos para prevención de acoso, violencia de género, etc.	Desde firma del PI	Continua
	Alta	Formar y concienciar en igualdad de oportunidades a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y al personal con responsabilidad en la selección del personal.	Desde firma del PI	Bianual
Promoción profesional	Alta	Dar publicidad a los puestos vacantes entre la plantilla.	Desde firma del PI	Continua
	Alta	Tener en cuenta antes de llevar a cabo la promoción de personal el estudio por sexo de la representatividad en el puesto, grupo/categoría profesional, área...	Desde firma del PI	Bianual
Retribución	Alta	Contratación del sexo menos representado siempre que se produzca una vacante y que la muestra de candidaturas alineadas al perfil lo permita.	1 año desde firma PI	Bianual
	Alta	Ofertar prioritariamente las vacantes que se produzcan con contratos a tiempo completo a las personas contratadas a tiempo parcial, siempre que presente los requisitos demandados por el puesto vacante.	1 año desde firma PI	Bianual
	Baja	Elaboración de informes periódicos desagregados por sexo que permitan identificar las bandas y complementos salariales de la plantilla por grupo/categoría profesional.	1 año desde firma PI	Bianual
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Media	Informar a la plantilla masculina de las características del disfrute del permiso de paternidad vigente en cada momento.	Desde firma del PI	Bianual
	Media	Difundir entre la plantilla los derechos que en materia de conciliación contempla el marco legal.	Desde firma del PI	Continua
	Alta	Fomentar que la formación y las reuniones de trabajo se realicen en horario laboral y/o modalidad online.	Desde firma del PI	Bianual
	Media	Hacer accesible a toda la plantilla a contenido orientado a sensibilizar y concienciar sobre la importancia de la utilización inclusiva del lenguaje, la corresponsabilidad, protocolos para prevención de acoso, violencia de género, etc.	Desde firma del PI	Continua
	Alta	Potenciar el uso de los medios tecnológicos que facilitan la flexibilidad y evitan desplazamientos y viajes de trabajo.	Desde firma del PI	Continua
	Baja	Analizar en cada servicio las posibilidades de incorporación de medidas de conciliación, flexibilización de la distribución del tiempo de trabajo y del teletrabajo.	Desde firma del PI	Continua
	Baja	Registro de solicitudes formales de permisos/medidas de conciliación desagregado por sexo y por aceptación o denegación, en este último caso motivadamente.	Desde firma del PI	Continua
Condiciones de trabajo - Riesgos laborales y salud laboral	Baja	Elaborar informes anuales de siniestralidad y enfermedad profesional desagregado por sexo.	Desde firma del PI	Annual
Comunicación	Alta	Difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla.	Desde firma del PI	Continua
	Media	Difusión de imágenes no sexistas y uso de un lenguaje inclusivo desde los canales de comunicación de la empresa.	Desde firma del PI	Continua
	Alta	Crear una cuenta de email para la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para canalizar las demandas de la plantilla.	Desde firma del PI	Continua
Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo	Alta	Implementación y aplicación del protocolo de prevención y tratamiento de casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico en el ámbito laboral implantado en la empresa.	Desde firma del PI	Continua
	Alta	Formalización y difusión del canal de denuncias	Desde firma del PI	Continua
	Alta	Dar visibilidad y accesibilidad al protocolo de acoso moral, sexual, por razón de sexo y acoso laboral.	Desde firma del PI	Continua

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

8. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

En paralelo a la implantación del Plan de Igualdad, se hace necesario e imprescindible llevar a cabo un proceso de seguimiento y evaluación de las medidas en él recogidas. Por este motivo, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha procedido a designar a las personas que se detallan a continuación, como órgano concreto de vigilancia y evaluación del Plan. Cuyos miembros tendrán la responsabilidad de:

- Supervisar la implementación de cada medida del Plan a través de la persona responsable de su ejecución.
- Controlar que la ejecución de las medidas se ajusta a las previsiones del Plan.
- Analizar la información relativa a la ejecución de las acciones.
- Detectar desajustes y diseñar medidas correctoras.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.
- Elaborar el informe bianual de seguimiento y evaluación.

Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad:

Por parte de la empresa

- Maria Del Mar López Ferrer. HR Project Manager. 34891869H
- Irene Vázquez Carro. HR Specialist. 34896530X

Por parte de la representación de las trabajadoras y trabajadores

- Paula Alonso Orallo. Presidenta del Comité de Empresa de A Coruña (UGT). 71426338E
- María Aller Quintela. Delegada de Personal (CCOO). 39456365^a

En este sentido, el sistema de seguimiento y evaluación aprobado con el Plan pretende conseguir los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones a implantar.
- Detectar posibles obstáculos o desviaciones en la implantación para adoptar medidas correctoras.

Para ello los indicadores a los que habrá que dar respuesta con periodicidad bianual son los siguientes:

Resultados

Nº y tipo de acciones implantadas por área de intervención

Nº de personas beneficiarias de cada acción desagregadas por sexo

Cumplimiento de plazos por área y acción

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Proceso

Nº y tipología de propuestas de mejora solicitadas durante la implantación del plan

Nº y tipología de incidencias sobrevenidas durante la implantación del plan

Impacto

Grado de disminución de la segregación vertical/horizontal con respecto al informe de diagnóstico

Dichos indicadores serán analizados a través del tratamiento de los datos de plantilla desagregados por sexo, y permitirán una evaluación sistemática del estado de implantación del Plan.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad elaborará un informe de evaluación del Plan de Igualdad con una **periodicidad bianual** durante la vigencia del Plan y **de forma global una vez finalizado**.

La Comisión se reunirá para poner en común cualquier aspecto relacionado con la evolución del Plan de Igualdad siempre que alguna de las partes lo solicite (mínimo una vez al año).

Durante el proceso de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad la Comisión actuará con vistas a la consecución de acuerdos que faciliten cualquier procedimiento de modificación de las medidas recogidas en el Plan o el diseño de nuevas actuaciones. Requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos. En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos si así se determina. El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras.

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

9. Anexo I: Resultados del diagnóstico y de la auditoría retributiva

De conformidad con lo previsto en el artículo 7 del RD 901/2020, en este apartado se recoge un resumen del análisis realizado en la elaboración del informe de diagnóstico y de sus principales conclusiones.

Análisis cuantitativo

Comenzamos el diagnóstico con el análisis de los parámetros más genéricos de la plantilla. Así, la **distribución de la plantilla por género** es de un 61,86% de mujeres y un 38,14% de hombres. Dato de partida positivo en cuanto a la representación femenina en la empresa, encontrándose representadas en un mayor porcentaje en dos de las cuatro áreas de la organización, Consultoría, Externalización de Servicios. Mientras que en Desarrollo de Negocio la presencia de ambos géneros es igualitaria.



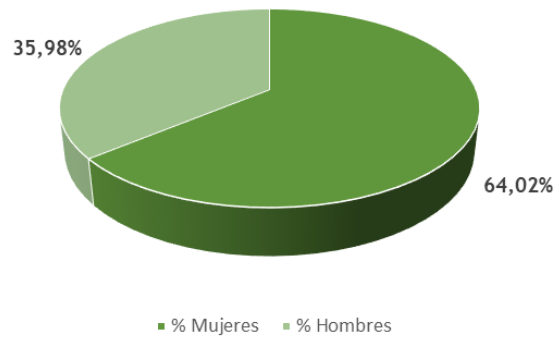
Consideramos estos datos una muestra de la inexistencia de políticas discriminatorias en el acceso de la mujer a la compañía. Como se detallará en apartados posteriores, esta mayoría femenina también está representada en los puestos de responsabilidad de la empresa.

Siguiendo con el análisis genérico, y en coherencia con el porcentaje mayoritario de mujeres en la organización, la **contratación indefinida** también favorece a este colectivo, 64,02% de mujeres frente a un 35,98% de hombres (*sobre el total plantilla con contrato indefinido*). Lo mismo ocurre si analizamos la información desde otro punto de vista, sobre el *total plantilla* el porcentaje femenino sigue siendo mayor, 54,12% mujeres y 30,41% hombres.

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Plantilla Fija por Sexo

(*) Porcentaje calculado sobre el total plantilla con contrato indefinido



También observamos una importante **estabilidad** en el empleo que viene evidenciada por el elevado porcentaje de contratación indefinida frente a la contratación temporal, 84,54% indefinida, 15,46% temporal.

Si analizamos los datos respecto al total de la plantilla, vemos una distribución igualitaria de la **temporalidad** entre ambos géneros: 7,73% mujeres frente a un 7,73% de hombres.

RESUMEN DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO					
Tipo Contrato	Mujeres	%*	Hombres	%*	Total
Indefinido	105	54,12	59	30,41	164
Temporal	15	7,73	15	7,73	30
TOTAL	120	61,86	74	38,14	194

(*) Porcentaje calculado sobre el total plantilla

Respecto a la distribución de la plantilla por jornada de trabajo observamos que la **jornada parcial** está presente en un 14,43% del total de plantilla. Estando únicamente asignada a mujeres (28 mujeres). El motivo de esta situación se debe a que:

- 12 de ellas pertenecen a los servicios de limpieza de habitaciones de hotel y al servicio de recepción (empresa de soluciones IT). En el primero la tipología del trabajo a realizar no alcanza para una jornada completa. En el segundo, la franja horaria requerida por el cliente tampoco permite jornadas completas. En ambos servicios perviven estereotipos de género: camareras/os de piso y recepción. A esta realidad, se le une la dificultad de la empresa para acceder a perfiles masculinos para cubrir las vacantes que surgen en estos colectivos, siendo la muestra de candidaturas recibida exclusivamente femenina, sobre todo en el sector de la limpieza.

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

- 13 mujeres obedecen a reducciones de jornada por conciliación familiar. De lo que se desprende que socialmente las responsabilidades familiares y las opciones de conciliación siguen siendo asumidas por el colectivo femenino.
- 3 mujeres lo han solicitado así en la negociación de sus condiciones.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR JORNADA DE TRABAJO					
Tipo Jornada	Mujeres	%*	Hombres	%*	Total
Jornada T. Parcial (**)	28	14,43	0	0,00	28
Jornada T. Completo	92	47,42	74	38,14	166
TOTAL	120	61,86	74	38,14	194

(*) Porcentaje calculado sobre el total de la plantilla

(**) Se han contabilizado las situaciones de reducción de jornada por guarda legal/persona dependiente a cargo como jornadas a tiempo parcial

Siguiendo con el análisis desagregado por sexo del Diagnóstico Cuantitativo que acompaña a este informe, indicamos ahora las conclusiones sobre las características de la **Representación Legal de las Personas Trabajadoras** (en adelante RLPT). Está compuesta por 7 mujeres, 6 de ellas son trabajadoras del área de externalización y 1 de consultoría, algo que está en consonancia con la realidad de la plantilla por ser el área de externalización mayoritario: 95,88% Externalización, 2,58% Consultoría, 1,03% Desarrollo de Negocio y 0,52% Dirección General.

Otro dato de análisis en el que debemos pararnos es la **edad**. En este sentido observamos que, sobre el total de plantilla, la banda de edad que concentra una mayor representación femenina es la que va de los 36 a los 45 años, muy seguida de la que va de los 46 años a los 55 años, con un total 44 mujeres y 41 mujeres respectivamente. En los hombres, se reparte de manera muy igualitaria entre las siguientes bandas de edad, 26-35 años / 36-45 años / 46-55 años. Con la presencia de 22, 26 y 19 hombres respectivamente.

Siguiendo con el estudio de los años, debemos pararnos en el análisis de la **antigüedad** de la plantilla. En este punto, observamos que mujeres y hombres tienen una elevada concentración en la banda de antigüedad de hasta 3 años. Esta situación está asociada al tipo de actividad que se desarrolla en algunos de los servicios, concretamente a los de limpieza, operario/a avícola y perfil tecnológico (de las 81 personas de esta banda de antigüedad, 74 están asociadas a estos servicios, 40 hombres - 34 mujeres). En el caso de los dos primeros (limpieza y operario/a), se debe a la dureza de los puestos, que hace que sea habitual que el personal tenga una menor duración en el mismo. Mientras que los perfiles tecnológicos, presentan una alta rotación por ser posiciones con una alta demanda en el mercado laboral. Cuyo mercado compite en la captación y atracción de talento con ofertas laborales difícilmente mejorables, lo que dificulta la retención de este tipo de perfil.

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD					
Antigüedad	Mujeres	%*	Hombres	%*	Total
Hasta 3 años	38	19,59	43	22,16	81
>3 a 5 años	29	14,95	12	6,19	41
>5 a 10 años	17	8,76	9	4,64	26
>10 años	36	18,56	10	5,15	46
TOTAL	120	61,86	74	38,14	194

(*) Porcentaje calculado sobre el total de la plantilla

En cuanto a la estructura organizativa de Serviguide segmentada por áreas y niveles jerárquicos, se constata que:

Niveles Jerárquicos:

Tal como adelantamos al inicio de nuestro análisis, destacamos una mayor presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad de la empresa:

- Dirección de Área: 2 mujeres - 1 hombre
- Mandos Intermedios: 2 mujeres - 1 hombre

Se puede concluir que esta mayor presencia femenina es proporcional a la representación también mayoritaria que tiene en el global de plantilla, pero satisface comprobar cómo se mantiene esta mayor representación en los puestos de responsabilidad.

A continuación, pasamos a analizar los niveles en los que hemos encontramos una mayor desigualdad:

- Jefe/a de equipo: 13 mujeres frente a 6 hombres. Este nivel jerárquico está presente en 6 servicios:
 - Los dos hoteles: su estructura está configurada únicamente por mujeres.
 - Empresa de telecomunicaciones y empresa auditora: son servicios mayoritariamente femeninos, por lo que resulta lógico que tengan presencia en este nivel jerárquico.
 - Empresa avícola: siendo un servicio masculinizado, la jefa de equipo es mujer. Lo que destacamos en positivo.
 - Servicio de perfiles tecnológicos para empresa de soluciones IT: presenta más hombres en este nivel jerárquico pero la mujer también se encuentra representada, 2 mujeres - 4 hombres.
- Personal administrativo: nos encontramos una composición de 23 mujeres frente a 1 hombre. Esto se debe a que los puestos que integran este nivel jerárquico se encuentran históricamente asociados a roles femeninos: administrativos, recepción y teleoperador/a.
- Personal no cualificado: está compuesto por 23 mujeres y 15 hombres. Este nivel jerárquico está asociado en su mayoría al servicio de limpieza, que como comentamos anteriormente, es

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

un colectivo muy feminizado. Mientras que los hombres presentes en este nivel están vinculados al servicio de operario/a avícola, siendo hombres los que mayoritariamente ocupan este puesto.

Áreas:

La representación de la mujer por áreas encuentra su mayor cifra en *Externalización*, con 114 mujeres, de las 120 que hay actualmente en plantilla. Esto se debe a que siete de los ocho servicios externalizados (en el servicio de perfiles tecnológicos para empresa de soluciones IT existe representación equilibrada de géneros):

- Solo uno está vinculado a puestos que culturalmente han estado asociados a profesiones masculinas (empresa avícola).
- Cuatro están formados solo por mujeres, por presentar una tipología de puestos que a día de hoy siguen estando vinculados mayoritariamente a la mujer: camareros/as de piso, encuestador/a, recepcionista.
- El servicio prestado a la empresa de telecomunicaciones tiene representación de ambos géneros (28 mujeres-11 hombres). Pero de las 28 mujeres, 13 ocupan el puesto de administrativa.
- El servicio prestado a la empresa de auditoría, está compuesto por 7 mujeres y 4 hombres. En este caso, la mayor representación femenina no se explica en base a roles históricos sino a la mayor representación femenina en plantilla.

Por último, comentamos brevemente el resto de áreas:

Dirección General, área ocupada actualmente por un hombre. Pero debemos destacar que hasta hace poco tiempo era una Directora General;

Desarrollo de Negocio, hay presencia de ambos sexos por igual;

Consultoría, es un área compuesta únicamente por mujeres, por ser perfiles de recursos humanos que históricamente se han vinculado al género femenino;

Del estudio de áreas y niveles jerárquicos se desprenden unos resultados que consideramos relevantes, y que se han de tener muy presentes a la hora de definir las acciones de mejora que se recogerán en el Plan de Igualdad de Serviguide.

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁREAS Y NIVELES JERÁRQUICOS																				
ÁREAS	NIVELES JERÁRQUICOS																			
	DIRECCIÓN GENERAL		DIRECCIÓN DE ÁREA		MANDOS INTERMEDIOS		JEFE/A DE EQUIPO		PERSONAL TÉCNICO		PERSONAL ADMINISTRATIVO		PERSONAL COMERCIAL		PERSONAL NO CUALIFICADO					
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M%	H%		
Dirección General		1															0	1	0	100,00
Desarrollo de Negocio				1					1								1	1	50,00	50,00
Consultoría			1						3		1						5	0	100,00	0,00
Externalización			1		2	1	13	6	45	41	22	1	8	8	23	15	114	72	61,29	38,71
TOTAL	0	1	2	1	2	1	13	6	49	41	23	1	8	8	23	15	120	74	61,86	38,14
TOTAL %	0,00	100,00	66,67	33,33	66,67	33,33	68,42	31,58	54,44	45,56	95,83	4,17	50,00	50,00	60,53	39,47				

Se explica a continuación la representación de ambos géneros por **categorías profesionales y puestos de trabajo**. Analizando los cuadros que siguen a estas líneas, podemos comprobar cómo ambos sexos tienen diversificación ocupacional en la estructura organizativa. Y en aquellos casos donde hay un mayor desequilibrio entre sexos, se debe a la segregación horizontal que presentan aquellas categorías/puestos con un potente sesgo histórico de profesiones asociadas a uno y otro sexo (hombres peones, analistas/programadores/as; mujeres camareros/as de piso, administrativos/as, encuestadores/as).

Existe representación de ambos sexos en toda la clasificación profesional/puestos, y en aquellos casos donde uno de los sexos no está representado y en el otro son un número de 1 o 2 personas no obedece a predeterminaciones sexistas. De esas categorías/puestos menos representadas algunas están vinculadas al área de consultoría, y la presencia de mujeres se explica por los puestos de RRHH, otras se vinculan a direcciones de área o mandos intermedios donde la mayor presencia femenina no obedece a estereotipos de género, sino a la ausencia de discriminación alguna o como resultado proporcional a la mayor representación femenina en el global de plantilla. Otras categorías están adscritas a servicios o puestos con mayor presencia femenina, ejemplo: telecomunicaciones, auditoría, limpieza hotel, consultor funcional...

Recomendamos tener en cuenta la representatividad de género en cada una de estas categorías/puestos cuando se produzcan vacantes o promociones en la organización. Y seguir la evolución del género de las nuevas incorporaciones para asegurar un crecimiento equilibrado.

Por último, detenemos nuestro análisis en la categoría *Área 3 - Grupo D Nivel 1*, que es donde encontramos el colectivo más numeroso (28 mujeres-20 hombres). Esto se debe a que estamos ante una categoría vinculada en su totalidad al servicio de perfiles tecnológicos para una empresa de soluciones IT, que supone el 42% de la plantilla.

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES					
Denominación Categorías	Mujeres	%*	Hombres	%*	Total
ADMINISTRATIVO/A	15	7,73	1	0,52	16
AUX. ADMINISTRATIVO/A	9	4,64	0	0,00	9
ANALISTA PROGRAMADOR/A	0	0,00	1	0,52	1
AREA 1 - GRUPO C NIVEL I	1	0,52	0	0,00	1
AREA 1 - GRUPO D NIVEL I	2	1,03	0	0,00	2
AREA 2 - GRUPO B NIVEL I	0	0,00	1	0,52	1
AREA 2 - GRUPO C NIVEL III	1	0,52	0	0,00	1
AREA 3 - GRUPO C NIVEL I	3	1,55	11	5,67	14
AREA 3 - GRUPO D NIVEL I	28	14,43	20	10,31	48
AREA 3 - GRUPO D NIVEL II	3	1,55	7	3,61	10
AREA 3 - GRUPO D NIVEL III	1	0,52	0	0,00	1
AREA 3 - GRUPO E NIVEL I	1	0,52	0	0,00	1
AREA 3 - GRUPO E NIVEL II	1	0,52	0	0,00	1
CAMARERA/O DE PISOS	12	6,19	0	0,00	12
LIMPIADOR/A	10	5,15	0	0,00	10
COMERCIAL	2	1,03	7	3,61	9
ENCARGADO/A	1	0,52	0	0,00	1
JEFE/A DE PRIMERA	2	1,03	0	0,00	2
JEFE/A DE SEGUNDA	2	1,03	0	0,00	2
JEFE/A DE EQUIPO	8	4,12	3	1,55	11
JEFE/A DE OPERACIÓN	3	1,55	1	0,52	4
JEFE/A DE PROYECTO	1	0,52	0	0,00	1
OFICIAL 1º	4	2,06	5	2,58	9
OFICIAL 2º	1	0,52	0	0,00	1
PEÓN	2	1,03	15	7,73	17
RESPONSABLE DE EQUIPO	1	0,52	0	0,00	1
RESPONSABLE	2	1,03	0	0,00	2
SUPERVISOR/A	3	1,55	0	0,00	3
TITULADO/A SUPERIOR	1	0,52	2	1,03	3
TOTAL	120	61,86	74	38,14	194

(*) Porcentajes calculados sobre el total de la plantilla

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO					
Denominación Puesto	Mujeres	%*	Hombres	%*	Total
ACCOUNT MANAGER	2	1,03	1	0,52	3
ADMINISTRATIVO/A	16	8,25	1	0,52	17
AMOA	2	1,03	4	2,06	6
ANALISTA/PROGRAMADOR/A	2	1,03	7	3,61	9
ASESOR/A	4	2,06	4	2,06	8
ASESOR/A FOTOGRAFICO/A	1	0,52	0	0,00	1
ASESOR/A TURISMO DIGITAL	1	0,52	0	0,00	1
CAMARERA/O DE PISOS	11	5,67	0	0,00	11
COMERCIAL	2	1,03	7	3,61	9
CONSULTOR/A	4	2,06	5	2,58	9
CONSULTOR/A DE COMUNICACIÓN	1	0,52	0	0,00	1
CONSULTOR/A DE MARKETING	5	2,58	3	1,55	8
CONSULTOR/A DE PROYECTOS RPA	1	0,52	0	0,00	1
CONSULTOR/A EXTERNALIZACIÓN	1	0,52	0	0,00	1
CONSULTOR/A FUNCIONAL	9	4,64	2	1,03	11
CONSULTOR/A SALESFORCE	2	1,03	1	0,52	3
COORDINADOR/A	3	1,55	0	0,00	3
CPI	1	0,52	0	0,00	1
CUSTOMER SERVICE	8	4,12	13	6,70	21
DESARROLLADOR/A FRONT	1	0,52	0	0,00	1
DIRECTOR/A GENERAL	0	0,00	1	0,52	1
ENCARGADO/A	1	0,52	0	0,00	1
ENTREVISTADOR/A-ENCUESTADOR/A	6	3,09	0	0,00	6
GERENTE NEGOCIO OUTSOURCING	0	0,00	1	0,52	1
JEFE/A DE PRIMERA	1	0,52	0	0,00	1
JEFE/A EQUIPO	9	4,64	7	3,61	16
JEFE/A PROYECTO	2	1,03	4	2,06	6
LIMPIADOR/A	10	5,15	0	0,00	10
PEON	1	0,52	11	5,67	12
PPO CUSTOMER FIRST	1	0,52	0	0,00	1
PROGRAMADOR/A	0	0,00	1	0,52	1
PROGRAMADOR/A RPA	1	0,52	0	0,00	1
RESPONSABLE	2	1,03	0	0,00	2
RESPONSABLE DE EQUIPO	1	0,52	0	0,00	1
SELECCIÓN	1	0,52	0	0,00	1
SUPERVISOR/A	3	1,55	0	0,00	3
TALENT ACQUISITION MANAGER	1	0,52	0	0,00	1
TEAM LEADER RPA	0	0,00	1	0,52	1
TECNICO/A RRHH	1	0,52	0	0,00	1
TELEFONISTA	2	1,03	0	0,00	2
TOTAL	120	61,86	74	38,14	194

(*) Porcentajes calculados sobre el total de la plantilla

Si analizamos la clasificación por nivel de **estudios**, observamos que la plantilla de Serviguide se concentra principalmente en un nivel formativo universitario (29,38% mujeres - 18,04% hombres).

Si bien es cierto, no podemos considerar estos datos como concluyentes dado que la organización a día de hoy no dispone de información actualizada sobre el nivel de estudios de la totalidad de la plantilla.

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ESTUDIOS					
Estudios	Mujeres	%*	Hombres	%*	Total
Sin estudios	2	1,03	8	4,12	10
Primarios	7	3,61	1	0,52	8
Secundarios**	54	27,84	30	15,46	84
Universitarios	57	29,38	35	18,04	92
TOTAL	120	61,86	74	38,14	194

(*) Porcentaje calculado sobre el total de la plantilla

(**) Incluye: ESO, Bachillerato, BUP, COU, FP, Ciclos, etc.

Procedemos ahora con el análisis de las **Incorporaciones y Bajas** durante el año 2020. Respecto a las primeras su estudio general aporta un dato de mayor representación femenina (71,90% mujeres-28,10% hombres), resultado que se encuentra en la línea de la representatividad global de la plantilla y en consonancia con las particularidades de cada servicio/puesto comentado a lo largo de este informe.

Debemos indicar que los puestos incorporados (tanto en el año 2020 como en el 2021) en los que encontramos una mayor desigualdad, se debe a que son posiciones que socialmente se siguen identificando con uno de los géneros:

- Encontramos mayor representación de hombres incorporados en los puestos de programador/a, analista/programador/a y carretillero/a.
- Mientras que las mujeres tienen una mayor presencia en posiciones de administrativa/o, camarera/o de piso, encuestador/a y telefonista.

Por último, indicar que la plantilla femenina tiene mayor representación en la contratación indefinida en el año 2020, igualándose en 2021. Mientras que la contratación temporal está mayoritariamente asociada a la mujer, esto se debe a que la contratación temporal se ha concentrado en puestos que históricamente se han vinculado a la mujer (administrativos/as, camarera/o de piso, limpiadora/o, encuestador/a, RRHH, y telefonista.).

Del estudio general de las desvinculaciones observamos unos resultados en consonancia con lo observado en las incorporaciones, mayor presencia de mujeres (72,51% mujeres-27,49% hombres). Analizamos a continuación los servicios que mayor concentración de desvinculaciones han tenido, así como las razones que las sustentan:

- Por finalización total del servicio: Call center (feminizado; perfiles administrativos/recepción), empresa de soluciones de ingeniería (feminizado; perfiles de gestor/a de comunicades), conservero (equidad de género), consultoría (feminizado; perfiles administrativos/as).
- Por reorganización del servicio: Empresa de telecomunicaciones (feminizado; perfiles administrativos y de coordinación administrativa)

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

- Por la fluctuación de la carga de trabajo del servicio: empresa avícola (masculinizado; perfiles de peón), los dos establecimientos hoteleros (feminizado; perfiles de limpieza) y entidad bancaria (feminizado; perfiles de encuestador/a)
- Por ser perfiles que presentan una elevada movilidad: Empresa de soluciones IT (equidad de género).

Por último, indicar que no observamos discriminación por razón de género en dichas desvinculaciones, ya que en su mayoría afectaron a servicios altamente feminizados.

Abordamos ahora las **licencias y permisos** solicitados por el personal en 2020. De la visión general se desprende que los hombres hacen un mayor uso, 28 mujeres-43 hombres. Si bajamos a analizar el detalle de cómo se distribuyen los tipos de permiso, observamos que hombres y mujeres acceden por igual al permiso de maternidad/paternidad (5 mujeres-6 hombres). Mientras que ambos géneros encuentran una mayor concentración en las bajas por enfermedad (16 mujeres-23 hombres).

Para terminar este apartado del diagnóstico, se detallan las observaciones del estudio de la **formación** impartida durante el año 2020 y 2021. No detectamos discriminación en el acceso a los mismos, dado que en aquellos casos en los que hay una mayor desigualdad entre sexos, viene motivada por la mayor presencia de ese género en el servicio y/o porque la temática formativa está históricamente asociada al género. En este sentido, encontramos más hombres en cursos de carretillero y bienestar animal (peón avícola). Y más mujeres en cursos relacionados con los recursos humanos y la selección de personal, labores de consultoría, limpieza y marketing digital.

Si bien es cierto, se observa un aumento exponencial de la actividad formativa de 2021, en comparación con la del año anterior. Motivada en todo caso por la vuelta a la normalidad tras la pandemia.

En relación al momento de impartición y modalidad, nos encontramos que en su mayoría los cursos se desarrollan fuera de la jornada laboral y en modalidad presencial/aulavirtual. Siendo cursos orientados a mejorar la capacitación y actualizar las competencias profesionales del personal.

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Análisis cualitativo

Proceso de selección y contratación de personal

La selección para incorporar nuevo personal a la plantilla de Serviguide se lleva a cabo por el área de Consultoría de RRHH.

Son las direcciones de área las que trasladan al equipo de *RRHH la necesidad de incorporación*, definiendo entre ambos el perfil a seleccionar atendiendo exclusivamente a los requisitos igualitarios de valoración de candidaturas: formación, capacitación y experiencia laboral.

Generalmente el *reclutamiento* es externo y ocasionalmente se publican también las vacantes internamente. Siendo las siguientes fuentes de reclutamiento las más habituales: portales web de empleo, redes sociales/profesionales, base de datos interna, colegios profesionales, universidades y centros de formación especializados. Para la redacción de las ofertas de empleo se utiliza un lenguaje igualitario, por lo que no se observa el uso de términos sexistas. Solo de manera muy puntual se utiliza el género masculino para la denominación del puesto, algo en lo que incidiremos para su corrección a través de las medidas del Plan de Igualdad.

Tanto el filtro inicial de la muestra curricular, como la fase de *entrevistas personales* se realiza atendiendo a los requisitos de formación y capacitación. Además, durante la entrevista personal no se incluyen preguntas de carácter personal, tan sólo aquellas destinadas a valorar su idoneidad para el puesto.

Por último, será la dirección de área la que tome la *decisión final* sobre la candidatura a incorporar, atendiendo a su mejor ajuste al perfil requerido. En este proceso contará siempre con el asesoramiento experto de la consultora encargada de la selección.

Clasificación Profesional

En base al análisis de la clasificación profesional del personal, la empresa asigna la categoría profesional que determinan las funciones y requerimientos del puesto de trabajo (formación, aptitud y experiencia). No se evidencia discriminación por cuestión de género en esta materia, hombres y mujeres obedecen al mismo criterio de clasificación en sus puestos de trabajo.

Si bien es cierto, existen categorías exclusivamente segregadas por sexo, pero como se trató en apartados anteriores, obedece a roles profesionales que hoy en día persisten en nuestra sociedad y para los que hemos definido distintas medidas en las áreas de selección de personal - contratación y retribución, que buscan corregir esta situación. Como son:

- *Aplicar medidas de acción positiva en el procedimiento de acceso al empleo que permitan corregir las posibles desviaciones de género existentes en el área o servicio en la que surja la vacante.*

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

- *Siempre que se produzca una vacante en un puesto y/o grupo profesional donde existe infrarrepresentación de uno de los géneros, se intentará cubrir con una candidatura del sexo infrarrepresentado.*

Formación

Serviguide lleva a cabo variadas acciones formativas de las que se benefician, según la materia a tratar, los diferentes colectivos de la empresa. En esta área, no observamos ningún tipo de discriminación o barrera en el acceso a la formación de los trabajadores y trabajadoras de Serviguide, dado que el criterio para validar o no los cursos se basa en alguno de los siguientes parámetros objetivos: adecuación de los contenidos formativos con los requerimientos del puesto y/o desarrollo profesional.

El procedimiento que se sigue para la gestión y organización de las distintas acciones formativas es el siguiente:

- La persona interesada en la realización del curso traslada su solicitud formativa a su responsable directo.
- El área de Consultoría de RRHH es la encargada de trasladarle al/a la responsable el detalle y características del curso para que pueda valorar su idoneidad y proceder o no a su validación en base a los criterios objetivos mencionados anteriormente. En ningún caso la autorización del/la responsable se basa en razones que pudieran ser discriminatorias.

Promoción Profesional

Consideramos que esta área presenta carencias, ya que no existe un procedimiento de promoción profesional definido que permita identificar el potencial y talento del personal a promocionar. Lo que genera mayor incertidumbre y subjetividad a las posibilidades de promoción de la plantilla.

Retribución

Podemos afirmar que en líneas generales los salarios son adecuados a la categoría profesional. Además, las retribuciones vienen determinadas por el Convenio Colectivo de aplicación, así como por el sistema de valoración de puestos.

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En esta área debemos hablar de forma diferenciada de las tres líneas de negocio, Externalización, Consultoría y Desarrollo de Negocio. La primera supeditada a los horarios, turnos y condiciones marcados por el trabajo a desarrollar en la empresa cliente y con menos opciones de flexibilización más allá de lo que la ley establece. No obstante, se facilita la conciliación laboral y personal hasta donde las características del servicio y la garantía de cobertura de la actividad lo permite.

La segunda y tercera, Consultoría y Desarrollo de Negocio, más flexible en cuanto a medidas de ordenación del tiempo de trabajo que ha posibilitado el disfrute de teletrabajo, jornadas intensivas o distribuciones horarias con menor presencia por las tardes.

Infrarrepresentación femenina

A lo largo de todo el estudio cuantitativo realizado en el apartado 4.2 se ha prestado especial atención a la representación de la mujer en cada una de las áreas analizadas. Tomando dichos resultados como base para la identificación y diseño de medidas correctoras establecidas en este apartado 4.3.

Se observó que la mujer está infrarrepresentada en algunos servicios/áreas que requieren puestos que socialmente siguen vinculados al género masculino (carretillero, peón...). Pero lo mismo ocurre con los hombres, que no tienen representación en puestos de limpiador, camarero de piso, recepcionista o encuestador. De ahí que a lo largo de este informe diagnóstico marquemos distintas medidas que trabajan para corregir estos desequilibrios como, por ejemplo: *Siempre que se produzca una vacante en un puesto y/o grupo/categoría profesional donde existe infrarrepresentación de uno de los géneros, se intentará cubrir con una candidatura del sexo minoritario.*

Riesgos Laborales y Salud Laboral- Condiciones de Trabajo, incluye auditoría salarial

El trabajo de campo realizado nos ha permitido constatar que no se detectan distinciones en las condiciones de trabajo por razón de género. Y en lo relativo a áreas de mejora respecto a ordenación del tiempo de trabajo, flexibilidad, teletrabajo y conciliación han sido contemplados en los apartados anteriores.

Por otro lado, se ha revisado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y la Evaluación de Riesgos de Serviguide y se constata que se ha llevado a cabo la evaluación de riesgos de los puestos atendiendo a la perspectiva de género. Además, contempla una protección especial para el personal sensible a determinados riesgos por causa de sus propias características personales, donde se tiene presente al personal con discapacidad física, psíquica o sensorial.

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Auditoría salarial

La Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE)¹, insta a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y además propone una movilización que anime a las empresas e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.

Respecto a estos sistemas de evaluación y clasificación de empleos, la Comisión Europea considera los métodos de evaluación analíticos (cuantitativos) como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de la igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado “trabajo de igual valor”.

En este sentido, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, considerando la Recomendación de la Comisión Europea, preparó para uso general la herramienta “SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO” que ofrece a las empresas la posibilidad de diseñar su propio SVPT incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización.

La aplicación de esta herramienta de valoración supone un valor añadido a la hora de cumplir con la obligación legal sobre el Registro Retributivo (recogida en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres) dado que se integra en los resultados de este ofreciendo una perspectiva completa de la situación de la organización.

Las aplicaciones de este Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (en adelante SVPT) permite:

a. Desde una perspectiva general

- Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) según distintos criterios, denominados factores.
- Valorar los puestos de trabajo existentes en la organización.
- Determinar un sistema de retribución acorde al valor de cada puesto de trabajo.
- Comparar los salarios reales de la organización con los salarios asignados en función del valor que aportan los distintos puestos de trabajo o compararlos con los salarios determinados por convenio.

b. Desde una perspectiva de género

- Realizar la comparativa de salarios atendiendo al sexo de las personas-

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Por otro lado, indicaremos que, será Recursos Humanos el equipo encargado de realizar las actuaciones de seguimiento de la evolución de los resultados obtenidos en esta auditoría retributiva, junto con la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad. Recursos Humanos trabajará con el objetivo de detectar cualquier desviación salarial futura que no sea susceptible de ser justificada. Llegado ese momento, pondrá en marcha el plan de acción estableciendo las actuaciones que para cada caso sean necesarias, con el objetivo de corregir las desigualdades retributivas identificadas, así como la implementación de mejoras en los resultados.

1. Ejecución y Resultados del proceso SVPT

1.1 Definición del sistema de Valoración de puestos de Trabajo

Se han utilizado los siguientes 14 factores, agrupados en los cuatro tipos correspondientes.

TIPO	NOMBRE DEL FACTOR	GÉNERO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	FORMACION ACADÉMICA	NEUTRO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	IDIOMAS	NEUTRO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	EXPERIENCIA	NEUTRO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	COMPETENCIA DIGITAL	NEUTRO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS	NEUTRO
B. RESPONSABILIDAD	RESPONSABILIDAD ECONÓMICA	NEUTRO
B. RESPONSABILIDAD	GESTION DE PERSONAS	NEUTRO
B. RESPONSABILIDAD	ORG Y COORDINACION	NEUTRO
B. RESPONSABILIDAD	AUTONOMÍA	NEUTRO
C. ESFUERZO	MENTAL	NEUTRO
C. ESFUERZO	EMOCIONAL	NEUTRO
C. ESFUERZO	FÍSICO	NEUTRO
D. CONDICIONES DE TRABAJO	RIESGOS PSICOSOCIALES	NEUTRO
D. CONDICIONES DE TRABAJO	CONDICIONES ORGANIZATIVAS	NEUTRO

La valoración de cada uno de ellos se ha realizado en una escala de niveles de complejidad creciente, definiendo entre 4 y 6 escalones según la naturaleza del factor.

A continuación, incluimos las tablas con los factores utilizados para el análisis y valoración de los diferentes puestos de trabajo de la empresa, así como las escalas utilizadas en la medición de cada uno de ellos.

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

DESCRIPCIÓN			
Nivel de formación académica			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Sin estudios	No se requieren estudios	1,0
1	ESO/PRIMARIOS	Enseñanza obligatoria	1,6
2	Bachillerato	Estudios de Bachillerato o Ciclo formativo de grado medio.	2,5
3	Ciclos formativos grado superior/Diplomatura	Titulado en ciclo Superior o diplomado	4,0
4	Licenciado/Grado Universitario	Licenciado/Grado Universitario	6,3
5	Master	Disponer de un título de master o posgrado	10,0

DESCRIPCIÓN			
Conocimiento de uno o varios idiomas			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Bajo	No se requiere	1,0
1	Medio	Nivel Medio	2,2
2	Alto	Nivel alto	4,6
3	Bilingüe	Se requiere que la persona sea bilingüe	10,0

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

DESCRIPCIÓN			
Impacto de la funcion en la cuenta de resultados			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Bajo	Impacto escaso en la cuenta de resultados	1,0
1	Medio	Impacto medio	3,2
2	Alto	Impacto importante en la cuenta de resultados	10,0

DESCRIPCIÓN			
Número de personas a cargo.			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Sin personal a cargo	No requiere gestion de personal	1,0
1	Con más de 5 personas a cargo	Gestion de máximo 5 personas	2,2
2	Con más de 10 personas a cargo	Gestion de máximo 10 personas	4,6
3	Con más de 20 personas a cargo	Gestion máximo de 20 personas	10,0

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

DESCRIPCIÓN			
Grado de mantenimiento de atención, memorización, relación, análisis y gestión de información que requiere el puesto.			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Bajo	Apenas exige esfuerzo mental	1,0
1	Medio	Nivel de esfuerzo mental medio	2,2
2	Alto	Nivel de esfuerzo alto	4,6
3	Muy alto	Nivel muy alto	10,0

DESCRIPCIÓN			
Existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc.			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No relevante	Sin nivel de Riesgo	1,0
1	bajo	Nivel de Riesgo bajo	2,2
2	Medio	Nivel de riesgo medio	4,6
3	Elevado	Nivel de riesgo elevado	10,0

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

DESCRIPCIÓN			
Experiencia previa requerida en puesto similar.			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No requerida	No requiere experiencia	1,0
1	1 año	Requiere mínimo 1 año de experiencia	2,2
2	de 1 a 3 años	Requiere entre 1 y 3 años de experiencia	4,6
3	superior a 3 años	Requiere más de 3 años de experiencia	10,0

DESCRIPCIÓN			
Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No relevante	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1,0
1	Baja	Es responsable de la organización de las tareas que son asignadas al propio puesto de trabajo	1,8
2	Media	Es responsable de organizar o coordinar el trabajo diario de otras personas, bajo la dirección de otra persona.	3,2
3	Alta	Programa, organiza o coordina las tareas de uno o varios equipos de acuerdo con la planificación a largo plazo de la empresa	5,6
4	Muy alta	Es responsable de la planificación y organización a largo plazo de la actividad de la empresa o de alguna o algunas de sus principales áreas funcionales	10,0

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

DESCRIPCIÓN			
Conocimientos Informáticos precisos para el desempeño del puesto			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No relevante	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1,0
1	Baja	Conocimientos básicos y habituales de MS Office	2,2
2	Media	Conocimientos de Herramientas de gestión, ofimática , redes e internet	4,6
3	Avanzados	Conocimiento avanzado sistemas, programación, análisis, arquitectura, etc..	10,0

DESCRIPCIÓN			
En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No requerida	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1,0
1	Baja	Existen instrucciones, directrices y protocolos estandarizados que determinan el desarrollo, planificación y distribución de las tareas propias del puesto de trabajo, aunque la persona ocupante del puesto puede decidir ocasionalmente sobre algunos de estos aspectos para una organización más eficiente de su propio trabajo	2,2
2	Media	Aunque existen instrucciones, directrices y protocolos que fijan, de manera general, el desarrollo, planificación y distribución de las tareas propias del puesto de trabajo, la persona que lo ocupa puede adaptar esas instrucciones, directrices y protocolos para una organización más eficiente de su propio trabajo	4,6
3	Alta	No existen instrucciones, directrices y protocolos que determinen el desarrollo, planificación y distribución de las tareas propias del puesto de trabajo, que pueden ser complejas, variadas o no estandarizadas. Existe libertad y discreción en la toma de decisiones respecto de estos aspectos del trabajo	10,0

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

DESCRIPCIÓN			
Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No requerida	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1,0
1	Ocasional	El entorno de trabajo de este puesto es estable, aunque requiere ocasionalmente el aprendizaje de nuevas soluciones, métodos o procedimientos	2,2
2	Frecuente	El entorno de trabajo de este puesto experimenta cambios de manera usual. Requiere con frecuencia el aprendizaje de nuevas soluciones, métodos o procedimientos	4,6
3	Continua	El entorno de trabajo de este puesto está sometido a cambios constantes. Requiere de forma continua el aprendizaje de nuevas soluciones, métodos o procedimientos, así como información actualizada de los conocimientos o el estado de la técnica en el concreto sector de actividad de la organización	10,0

DESCRIPCIÓN			
Es el esfuerzo, la planificación y el control necesarios para expresar las emociones deseables durante las transacciones interpersonales en el trabajo. Regulación de las emociones para transmitir las deseadas por el puesto de trabajo.			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No Relevante	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1,0
1	Bajo	Muy bajo nivel de esfuerzo	2,2
2	Moderado	Moderado nivel de esfuerzo	4,6
3	Alto	Alto nivel de esfuerzo	10,0

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

DESCRIPCIÓN			
Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas, esfuerzo visual y/o auditivo,			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No relevante	Nivel de esfuerzo no relevante	1,0
1	Bajo	Bajo Nivel de esfuerzo	2,2
2	Moderado	Moderado Nivel de esfuerzo	4,6
3	Alto	Alto de esfuerzo	10,0

DESCRIPCIÓN			
Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital			
ESCALA			
NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No relevante	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1,0
1	Bajo	El puesto de trabajo se desarrolla en jornada partida o las necesidades organizativas o productivas de la empresa determinan los periodos de disfrute vacacional	1,6
2	Medio	El puesto de trabajo se desarrolla en jornada partida o las necesidades organizativas o productivas de la empresa determinan los periodos de disfrute vacacional	2,5
3	Alto	La jornada de trabajo se realiza en horario nocturno o en turnos rotativos, sin perjuicio de que puedan concurrir, además, todos o algunos de los requerimientos de cualquiera de los niveles anteriores	4,0
4	Muy alto	El puesto de trabajo requiere cierta disponibilidad horaria, sin perjuicio de que puedan concurrir, además, todos o algunos de los requerimientos de cualquiera de los niveles anteriores	6,3
5		El puesto de trabajo requiere conectividad digital permanente o disponibilidad horaria continua, incluso en fines de semana, festivos o periodos vacacionales, sin perjuicio de que puedan concurrir	10,0

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

1.3- Determinación Salarial.

La determinación del salario se ha realizado mediante la identificación del mínimo y el máximo de puntos alcanzado tras realizar la valoración de puestos de trabajo, a los que se asigna el salario mínimo y máximo respectivamente.

2.- Conclusiones

1. No existen asignaciones de género a ninguno de los factores, calificándolos todos como “Neutros”, lo que indica una organización desprovista de sesgos conceptuales en la definición de competencias.
2. Existe un adecuado paralelismo entre los puntos calculados para cada puesto y el salario normalizado correspondiente.
3. Salvo casos puntuales analizables en el Registro Retributivo, no existen mayores remuneraciones por razón de género, observándose una tendencia a la igualdad salarial.
4. Los valores salariales reales son siempre superiores a los establecidos por Convenio, en muchos casos con diferencias muy significativas.
5. Conclusión general: Los resultados obtenidos muestran una organización bien estructurada salarialmente, con valores salariales acordes con la valoración de puestos y, consiguientemente, con la situación de mercado.

Comunicación

La comunicación en Serviguide es una herramienta muy trabajada y estructurada. La compañía tiene bien definida su política de comunicación interna y cuenta con un variado número de herramientas útiles para mantener activa la comunicación bidireccional entre plantilla y empresa. A modo ejemplificativo encontramos: Manual de bienvenida, portal del/la empleado/a, comunicados internos, perfil de empresa en redes sociales y profesionales,...

Del estudio realizado no se constatan barreras que dificulten o mermen la comunicación del personal con la empresa y viceversa. No se han observado imágenes, contenidos o lenguaje sexista en estos instrumentos, destacamos el uso de un vocabulario y una imagen cuidada.

Detallamos a continuación la documentación analizada que nos ha permitido realizar las conclusiones anteriormente mencionadas.

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Recursos Humanos

Ofertas de empleo

Formularios de permisos

Fichas de contratación

Manual de acogida

Portal del empleado

Organigrama

Comunicación

Propuestas de servicios a clientes

Página web

Perfiles en redes sociales y profesionales

Comunicaciones internas

Por último, en conformidad con el presente documento firman las partes intervinientes en su elaboración y aprobación,

Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Representación Empresarial:

Fdo. María Luisa Veiga Luna

Fdo. Maria Del Mar López Ferrer

Fdo. Silvia Neira Buch

Fdo. Gonzalo de la Cruz Fernández

Fdo. Irene Vázquez Carro

Empresa:	Serviguide S.L	Fecha:	25/10/22
Elaborado y Aprobado:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
Título:	I Plan de Igualdad		

Representación de los Trabajadores y Trabajadoras:

Fdo. Paula Alonso Orallo

Fdo. Jorge Carneiro Penedo

Fdo. María Aller Quintela

Fdo. María Fervenza Fervenza