



# **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2023-2026 CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

***Servicios Profesionales Sociales S.A.***



Servicios  
Profesionales  
Sociales

[Quiénes somos](#) [Servicios](#) [Campamentos](#) [Acción Social](#) [Clientes](#) [Contacto](#) [Corporativas](#) [Q](#)

Aportando nuevas  
soluciones y servicios  
en diversos ámbitos

Educación y Formación, Infancia y juventud, Ocio y tiempo libre, Atención a los Mayores, Adicciones, Intervención social, Intervención Familiar, ...



## Índice

1. Compromiso de SERVICIOS PROFESIONALES SOCIALES S.A., .....	Pág 3
2. Presentación de SERVICIOS PROFESIONALES SOCIALES S.A.,.....	Pág 4 y 5
3. Marco Legal del Plan de Igualdad y principios que rigen el Plan de Igualdad.....	Pág 6 Y 7
4. Visión y objetivos generales de este Plan de Igualdad.....	Pág 8
5. Ámbito de aplicación .....	Pág 8
6. Vigencia del Plan de Igualdad .....	Pág 8
7. Metodología .....	Pág 9
8. Roles y Agentes implicados/as .....	Pág 10
9. Diagnóstico de la situación .....	Pág 11 a 27
10. Resultados auditoría retributiva .....	Pág 28 a 31
11. Plan de actuación.....	Pág 32
12. Descripción general del plan .....	Pág 33
13. Objetivos comunes a corto plazo.....	Pág 33
14. Objetivos específicos por áreas .....	Pág 34 y 35
15. Descripción de las acciones .....	Pág 36 a 44
16. Descripción del seguimiento y evaluación .....	Pág 45
17. Comité de Igualdad: constitución .....	Pág 46 y 47 Funcionamiento Pág 45
18. Cronogramas del Plan de Igualdad .....	Pág 48 a 50
19. Bibliografía y webs de consulta .....	Pág 51
20. Términos específicos en un Plan de Igualdad .....	Pág 52 a 53



## 1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



### Plan de Igualdad Compromiso de la Dirección de Servicios Profesionales Sociales S.A

Dña. Mercedes González Pérez, como Administradora de SERVICIOS PROFESIONALES SOCIALES S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como de acuerdo con las normativas ampliadas por *el Real Decreto ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la actualización de un Plan de igualdad que iniciamos en 2017, que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Firmado por la dirección,





## 2. PRESENTACIÓN SERVICIOS PROFESIONALES SOCIALES S.A.

Servicios Profesionales Sociales S.A. (en adelante SPS S.A.) es una compañía global que trabaja en ámbitos relacionados con los servicios sociales, la educación, la cultura, el ocio y la cooperación al desarrollo. Su origen se remonta a 1994, cuando se constituyó en Madrid. Opera a nivel regional en la Comunidad de Madrid donde desarrolla proyectos de Educación y Formación, Infancia y juventud, Ocio y tiempo libre, Atención a los Mayores, Adicciones, Intervención Social, Intervención Familiar, etc.

SPS S.A., opera a nivel Nacional y contamos con un equipo de profesionales que aportan su conocimiento para desarrollar soluciones innovadoras para sus clientes. Durante todo este tiempo han pasado por nuestras manos todo tipo de proyectos que nos han servido para ganarnos la confianza de múltiples instituciones **públicas y privadas**.

La forma de acceso a la gestión de programas y servicios se hace a través de concursos públicos y se siguen las prescripciones técnicas y administrativas de los mismos. Por su larga experiencia en esta área cuenta con una capacidad técnica y con solvencia económica que le permite acceder con éxito al desarrollo e implementación de estos programas.

La estrategia apuesta por la innovación y aportamos **soluciones y servicios** en diversos ámbitos como: Educación y Formación, Infancia y juventud, Ocio y tiempo libre, Atención a los Mayores, Adicciones, Intervención social, Intervención Familiar, etc.

**S.P.S S.A.**, gestiona globalmente las necesidades de los clientes, desde el diseño de proyectos, pasando por su desarrollo e implantación, hasta su gestión operativa.

Creemos que nuestros servicios son una excelente herramienta que beneficia no sólo a nuestros clientes directos, sino en un sentido más amplio, a toda la sociedad y a las condiciones de vida de las comunidades donde estamos presentes.

En el área de Responsabilidad Social Corporativa SPS S.A., opera de la siguiente manera:

- Para SPS S.A., la Responsabilidad Social Corporativa está vinculada a satisfacer las demandas de la sociedad, todo en relación con los proyectos sociales en los que opera. Es por ello que la perspectiva y actuación de igualdad de oportunidades es uno de los aspectos clave en su estrategia.
- Tener convenios de colaboración con entidades que trabajan con discapacidad, con entidades que trabajan con juventud, etc.



- Trabajar en UTE con asociaciones dedicadas a la infancia, menores, etc en proyectos relacionados con estas áreas.
- Ser una empresa donde tanto su fundación como crecimiento, como sostenimiento de la empresa ha ido de manos de mujeres que han sido las fundadoras y directivas de la misma desde sus orígenes.
- Su área de trabajo es la intervención sociocomunitaria lo que permite tener un personal más formado en plantilla en cuestiones como la igualdad de oportunidades que otro tipo de empresas de servicios.

La Dirección de SPS S.A., está totalmente comprometida con la Prevención de Riesgos Laborales y de Salud en el trabajo. En épocas anteriores existía un departamento de calidad y otro de PRL, aunque en la actualidad, y dada la situación empresarial, estos temas los asume RRHH.

La empresa desde su nacimiento ha sido creada, liderada y sostenida por mujeres en la parte superior de la estructura, pero también en el resto de los niveles la presencia de mujeres es mayoritaria. La igualdad de oportunidades está en el eje de trabajo de los programas y proyectos de SPS S.A., los mismos inciden en la inclusión social de colectivos con menores oportunidades como puedan ser personas con adicciones, menores, mayores, etc.



### 3. MARCO LEGAL RESUMIDO DE UN PLAN DE IGUALDAD Y PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

#### 3.1-Ámbito comunitario

- Tratado sobre la Unión Europea (1992).
- Tratado de Ámsterdam (1997).
- Tratado de Lisboa (2007).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006).
- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, (2006).
- Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas (1984), relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres.
- Programas comunitarios de acción para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).
- Plan de acción de la Unión Europea en materia de género (2016-2020).
- Estrategia de igualdad de género de la Unión Europea (2020-2025).

#### 3.2-Ámbito nacional

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.





**Este Plan de Igualdad se configura conforme a la normativa y reglamentación vigente. SPS S.A., se rige por dos convenios colectivos diferentes: Convenio Colectivo del sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural Comunidad de Madrid y Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.**

El Plan de Igualdad, como hemos dicho anteriormente, es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Para SPS S.A., Servicios Profesionales Sociales el Plan de Igualdad es una oportunidad para cumplir todos los criterios de igualdad de oportunidades citados en las leyes, incluyendo a la no discriminación por razón de género, las razones de raza, nacimiento, edad o capacidad, así como de certificar los logros y actividades iniciadas en nuestro I Plan de Igualdad.

Los Principios que rigen este Plan de Igualdad de Oportunidades son los siguientes:

- ✓ Diseñado **para todas las personas** que trabajan en “SPS S.A.”, tanto de manera directa como a través de otras empresas.
- ✓ Se adopta la **transversalidad de género** como aspecto básico y universal.
- ✓ De naturaleza **correctora y preventiva**, integrando los procedimientos con carácter de futuro.
- ✓ Es **dinámico** y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades.
- ✓ **Colaboración** como principio básico de todos los colectivos sociales implicados.
- ✓ La participación y el **diálogo como principio** y herramienta de trabajo de todas las partes.



## 4. VISIÓN Y OBJETIVOS GENERALES DE ESTE PLAN DE IGUALDAD

En SPS S.A., optamos por unos **objetivos generales y estratégicos** que son los siguientes:

1. Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas las áreas de actuación y especialmente en el ámbito de RRHH.
3. Facilitar, en la medida de nuestras posibilidades, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
4. Definir, medir y estipular acciones y medidas de seguimiento para mejorar la salud laboral de todas las personas de SPS S.A.
5. Integrar la plena igualdad, no solo con perspectiva de género, sino por cualquier otra razón, como puede ser origen, raza, edad o las diferentes capacidades y situaciones de discapacidad.

## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en España, tanto en la sede social sita en Madrid en la calle Maestro Arbós 5, en los Centros y proyectos que preste servicio dentro de su actuación, así como para todas las personas que trabajen en los mismos a cualquier nivel, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, sea cual sea la modalidad o forma de contratación y para el personal de plantilla tanto fija como discontinua.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que SPS S.A., pueda abrir o iniciar durante la vigencia del presente Plan.

## 6. VIGENCIA

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, **tiene una vigencia de 3 años** a contar desde la aprobación del Plan por parte de la Comisión de Igualdad.

Las partes implicadas en la generación y ampliación del siguiente plan comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido de éste.





## 7. METODOLOGÍA

Para la realización de este plan hemos considerado y seguido las siguientes fases y actuaciones:

### a) **COMPROMISO - Lanzamiento y preparación**

#### ○ **Objetivo:**

- Preparar a las personas gestoras para una ejecución e implantación modelo y altamente efectiva
- Implicar a toda la plantilla y los máximos niveles desde la Dirección.

#### ○ **Acciones**

- Compromiso e iniciativa de la Dirección.
- Convocar a la RLT a participar a través de la Comisión de Igualdad
- Definición de la visión y objetivos.

### b) **PARTICIPACIÓN**

#### ○ **Objetivo:**

- Informar a la plantilla de la creación y puesta en marcha del Plan de Igualdad con perspectiva de género.

#### ○ **Acciones**

- Creación y Formación de una Comisión de Igualdad. La Comisión es paritaria.
- Dar a conocer a la plantilla la Comisión y pedir participación.

### c) **DIAGNÓSTICO**

#### ○ **Objetivo:**

- Conocer la situación de la Empresa, en su estado global en cuanto a perspectiva de género.

#### ○ **Acciones**

- Aplicar la metodología del diagnóstico. Recoger e interpretar resultados.
- Realizar informe de situación a tenor de los resultados.
- Presentar los resultados a la Comisión para debate y decisión.

### d) **DISEÑO**

#### ○ **Objetivo:**

- Decidir el plan en su globalidad.

#### ○ **Acciones**

- Debatir en la Comisión el conjunto de actividades a implantar, fijar indicadores, responsables y calendario.
- Elaborar los materiales correspondientes del plan.

### e) **IMPLANTACIÓN**

#### ○ **Objetivo:**

- Ejecutar el Plan.

#### ○ **Acciones**

- Comunicación a la Plantilla
- Puesta en marcha del Plan

### f) **EVALUACIÓN**

#### ○ **Objetivo:**



- Evaluar los resultados conseguidos.
- **Acciones**
  - Seguir la metodología sobre seguimiento y evaluación.

## 8. ROLES Y AGENTES IMPLICADOS/AS

Las distintas personas que han participado en este Plan de Igualdad son las siguientes:

- Dirección General
- Dirección de RRHH
- Comisión de Igualdad
- Plantilla

Su función en las distintas fases ha sido la siguiente

Fase	Acción
Lanzamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Información a Dirección y RRHH</li> <li>▪ Compromiso e iniciativa de la Dirección.</li> <li>▪ Definición de la visión y objetivos.</li> </ul>
Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Creación y Formación de una Comisión de Igualdad.</li> <li>▪ Dar a conocer a la plantilla la Comisión y pedir participación.</li> </ul>
Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicar la metodología del diagnóstico.</li> <li>▪ Recoger e interpretar resultados.</li> <li>▪ Realizar informe de situación a tenor de los resultados.</li> <li>▪ Presentar los resultados a la Comisión para debate y decisión.</li> </ul>
Diseño	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Debatir en la Comisión el conjunto de actividades a implantar según metodología.</li> <li>▪ Decidir el Plan</li> <li>▪ Elaborar los materiales correspondientes del plan.</li> </ul>
Implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aprobación del plan</li> <li>▪ Comunicación a la Plantilla</li> <li>▪ Puesta en marcha del Plan</li> </ul>



## 9. DIAGNÓSTICO

Previa a la definición de acciones y actividades para conseguir los objetivos generales, se realiza un diagnóstico de la situación, tal y como es preceptivo por las leyes que rigen este Plan.

Para el diagnóstico se recogió información tanto cuantitativa como cualitativa de la Empresa.

La metodología utilizada para la recogida y análisis de datos fue la siguiente:

- Cuestionario cuantitativo modelo estándar y entrevistas estructuradas con Dirección.
- Análisis de datos cuantitativos sobre composición de plantilla.
- Cuestionario estructurado para la Dirección de RRHH.
- Encuestas a Plantilla.
- Análisis de los datos cualitativos.
- Conclusiones del diagnóstico y debate y presentación a la Comisión de Igualdad.

El contenido del análisis fue el siguiente:

### **a.- Información Cuantitativa. Características de la plantilla y análisis con perspectiva de género:**

- Datos generales y estructurales.

### **b.- Información Cualitativa**

- Cultura de Empresa / Responsabilidad Social Corporativa.
- Selección.
- Promoción y Formación.
- Política Salarial.
- Ordenación del tiempo de trabajo / Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Corresponsabilidad.
- Comunicación / Política Social.
- Salud Laboral / Prevención del Acoso Sexual / Violencia de género.



**Los resultados y principales análisis del diagnóstico fueron los siguientes:**

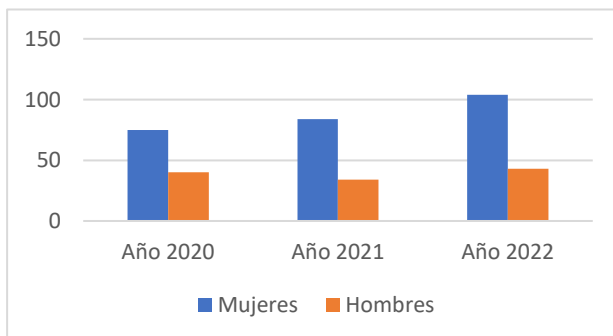
**A.- INFORMACIÓN CUANTITATIVA**

La siguiente información cuantitativa ha sido proporcionada por la Dirección de RRHH durante los meses de abril y mayo del 2023.

**Datos generales**

Datos de la compañía	
Denominación social:	Servicios Profesionales Sociales, S.A.
CIF	A80887011
Dirección:	Calle Maestro Arbos, 5 - PLT PRIMERA C – Madrid - 28045
Teléfono:	914680906
Página Web:	<a href="http://spsociales.com/">http://spsociales.com/</a>
Mail contacto	rrhh@spsociales.es

**Estructura general**

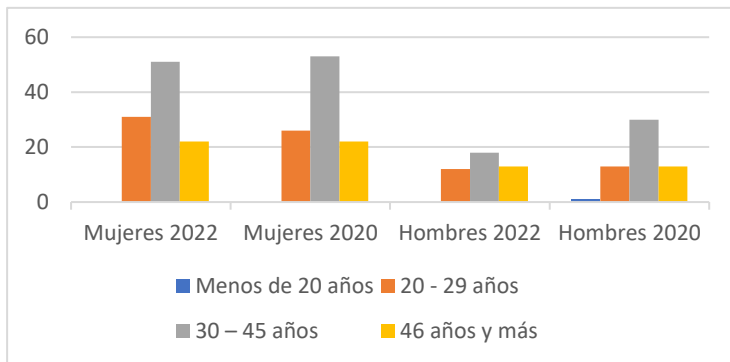


Como podemos observar en la tabla anterior, SPS S.A., es una empresa con una ligera segregación horizontal femenina.

Hay una tendencia al alza en el crecimiento del personal femenino dentro de la plantilla frente al masculino que se mantiene estable.

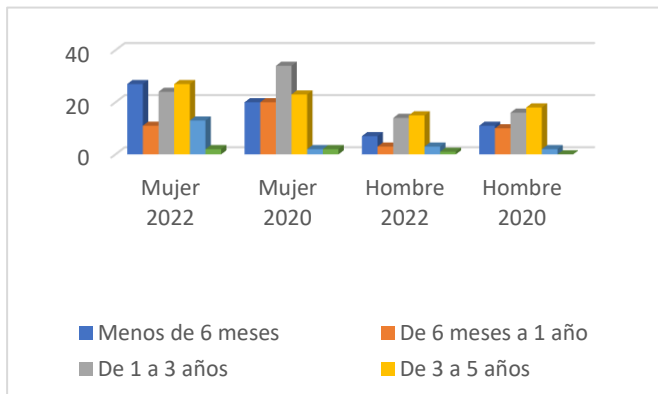


En cuanto a la franja de edades, desaparece de la plantilla la franja de menores de 20 años. Disminuyen significativamente en la franja de edad entre 30 y 40 años los hombres en comparación con el Plan de Igualdad anterior. En el resto de las franjas se mantiene.



### Datos laborales

En la tabla siguiente se representa la distribución de la plantilla por antigüedad:

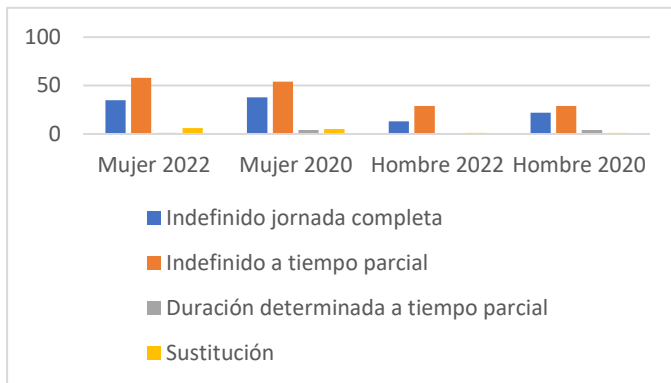


El número de hombres desciende en la plantilla, pero donde más se nota el descenso es en las contrataciones inferiores a un año.

En cuanto a mujeres, el descenso se muestra en la franja de 1 a tres años para crecer en las siguientes franjas, dándonos un indicador de estabilización del personal femenino dentro de la empresa

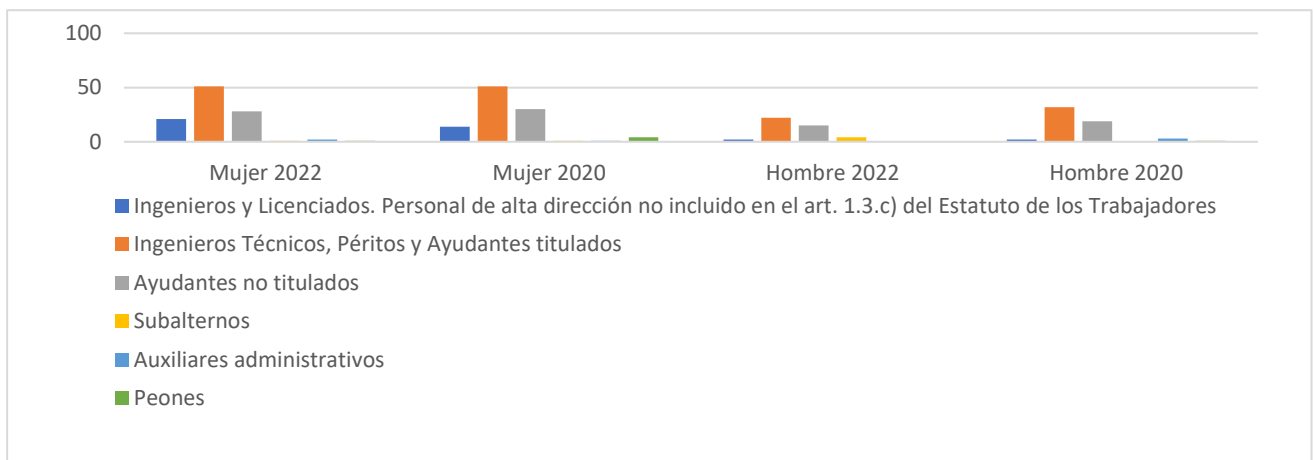


### Distribución de la plantilla por grupo de contratación y género



Desaparece la contratación temporal a JC en 2022 y en tiempo parcial es casi insignificante en proporción a la contratación indefinida. Aumenta la estabilización de la plantilla en cuanto a mujeres en cualquier grupo de contratación siendo relevante la disminución de la contratación indefinida a jornada completa del hombre.

### Distribución por grupo de cotización y género

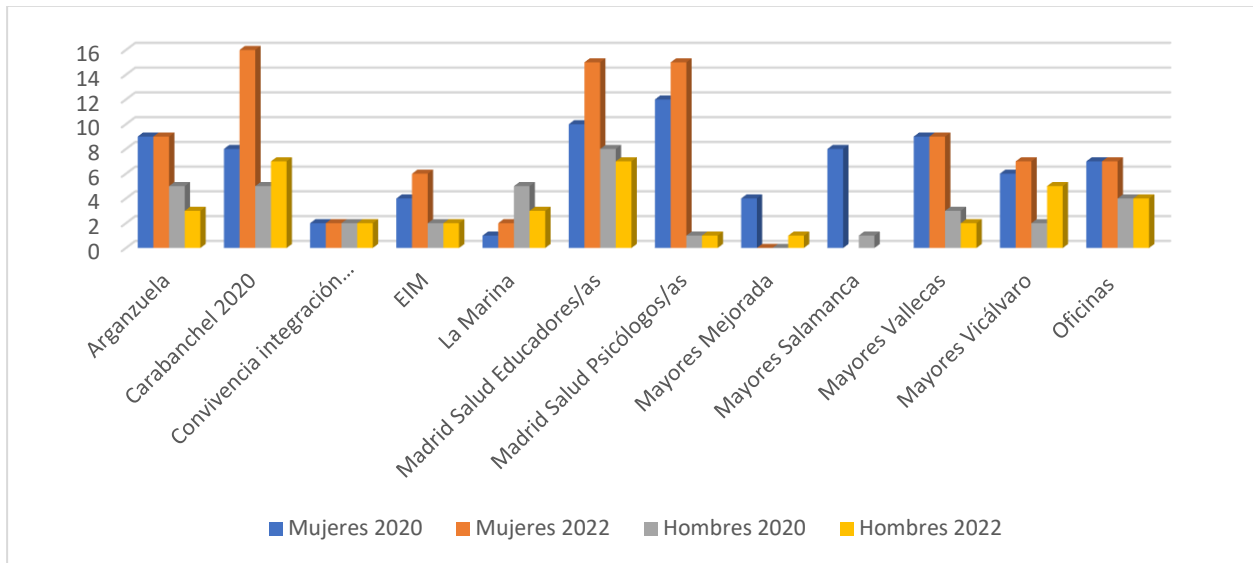


Podemos observar que la mujer se ha ido manteniendo estable mientras que el hombre ha sufrido un descenso en el grupo 2 (Ingenieros técnicos...)

Se mantiene el equilibrio en el grupo de auxiliares administrativos al ser dos puestos estables dentro de un mismo programa así como en el grupo de ayudantes no titulados. En el resto de grupos ha habido una tendencia al alza en cuanto a mujeres contratadas frente al detrimento de la contratación de hombres. Ahora mismo la tendencia es del 70%-30% o en el grupo de ingenieros y licenciados cuando la tendencia es del 90%-10%.



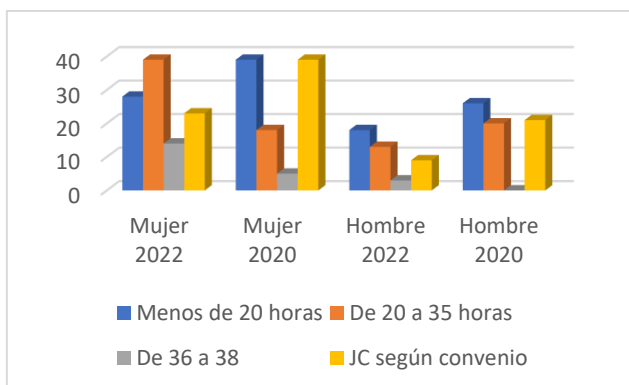
### Distribución por departamento y género



En este plan solo se puede hacer una comparativa de estos programas porque son los que continúan vigentes.

Se puede ver cómo ha habido un incremento en contratación de la mujer en Carabanchel, EIM, MS Educadores y Psicólogos (programas con estabilidad en la contratación) mientras que en el resto se han mantenido estables. En cuanto al género masculino, ha habido un movimiento en positivo en el programa de Mayores de Vicálvaro mientras que en el resto de los programas se ha mantenido estable o la contratación ha sido baja.

### Distribución por N° de horas



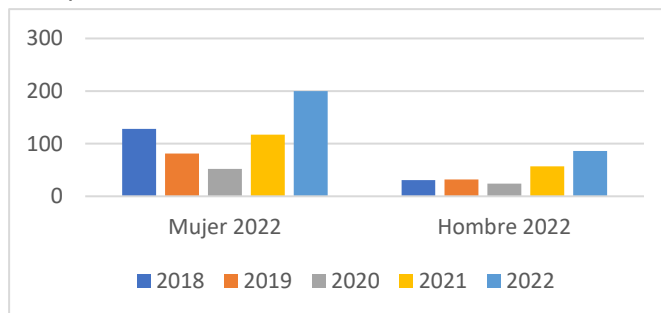
La mayoría de la plantilla se representa en la jornada continua. La mujer es la que sigue teniendo mayor porcentaje en cuanto a número de horas de jornada se refiere, mientras que el hombre ha sufrido una variación negativa.





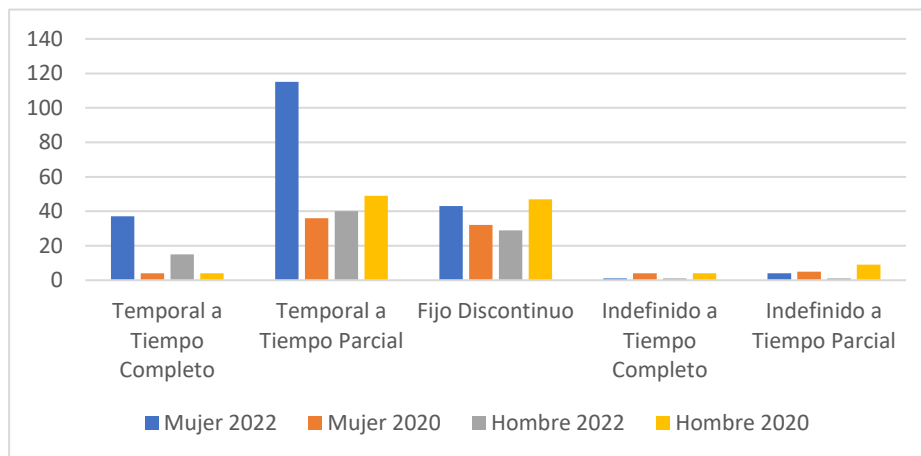
## Movimientos de Personal

### Incorporaciones en los últimos 5 años



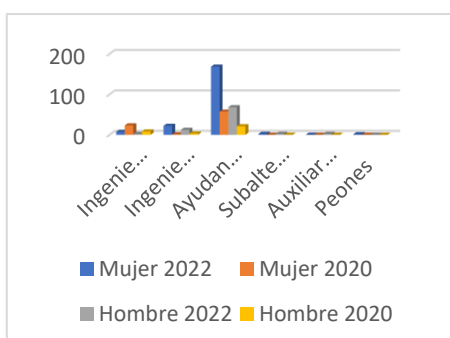
Podemos valorar como en el último año, el aumento de las contrataciones de ambos grupos ha sido significativo. Comparándolo con la cifra del anterior Plan de Igualdad (incorporaciones 2019), tenemos una diferencia de 173 personas: 119 mujeres y 62 hombres.

### Incorporaciones por tipo de contrato



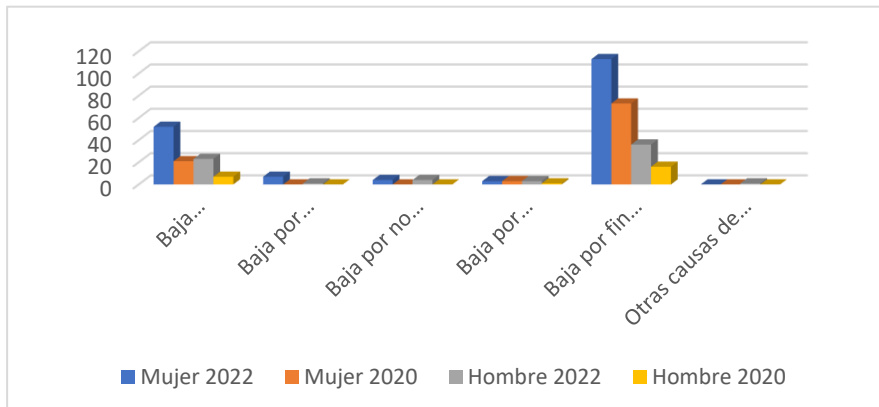
Donde más se puede observar la subida es en la contratación temporal y en los contratos con discontinuidad. La contratación mayoritaria en 2022 ha sido de mujeres.

En el siguiente gráfico, podemos concretar que el auge de las contrataciones se debe a los monitores (grupo de cotización 4: ayudantes no titulados) en su mayoría volviendo a ser la contratación femenina mujer la que destaca por encima del resto.





### Bajas / Finalizaciones de contrato



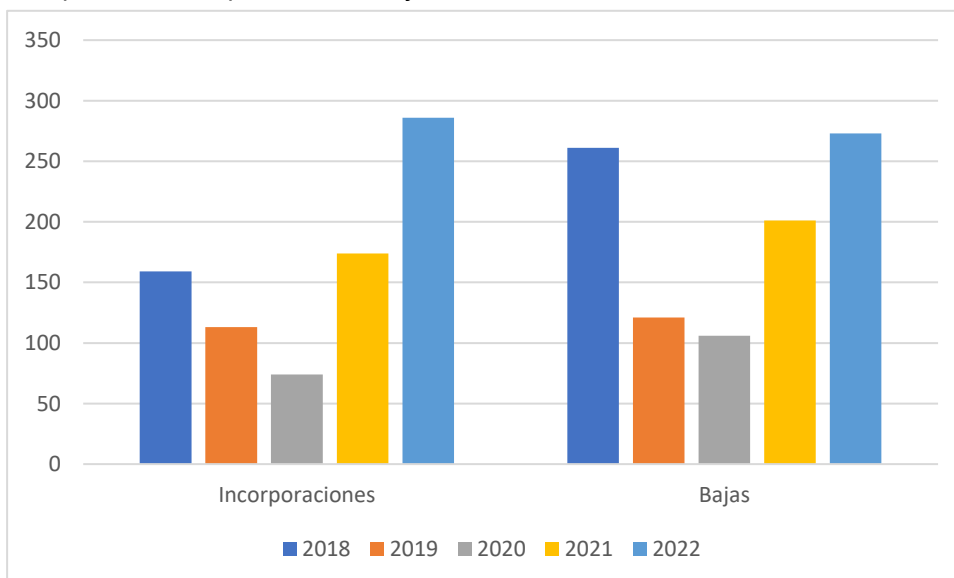
En este caso, la comparación no es realista ya que en el anterior plan de igualdad no se desagruparon los motivos de baja tal y como lo tenemos actualmente.

Podemos ser más objetivos si valoramos las bajas voluntarias y las finalizaciones de los contratos por fin de obra o

suspensión por inactividad.

Podemos ver que ha habido un aumento considerable en ambas que va ligado al aumento también considerable en este último año de las contrataciones y al tipo de contrato, siendo el valor más elevado en esta ocasión también, las finalizaciones de contratos temporales.

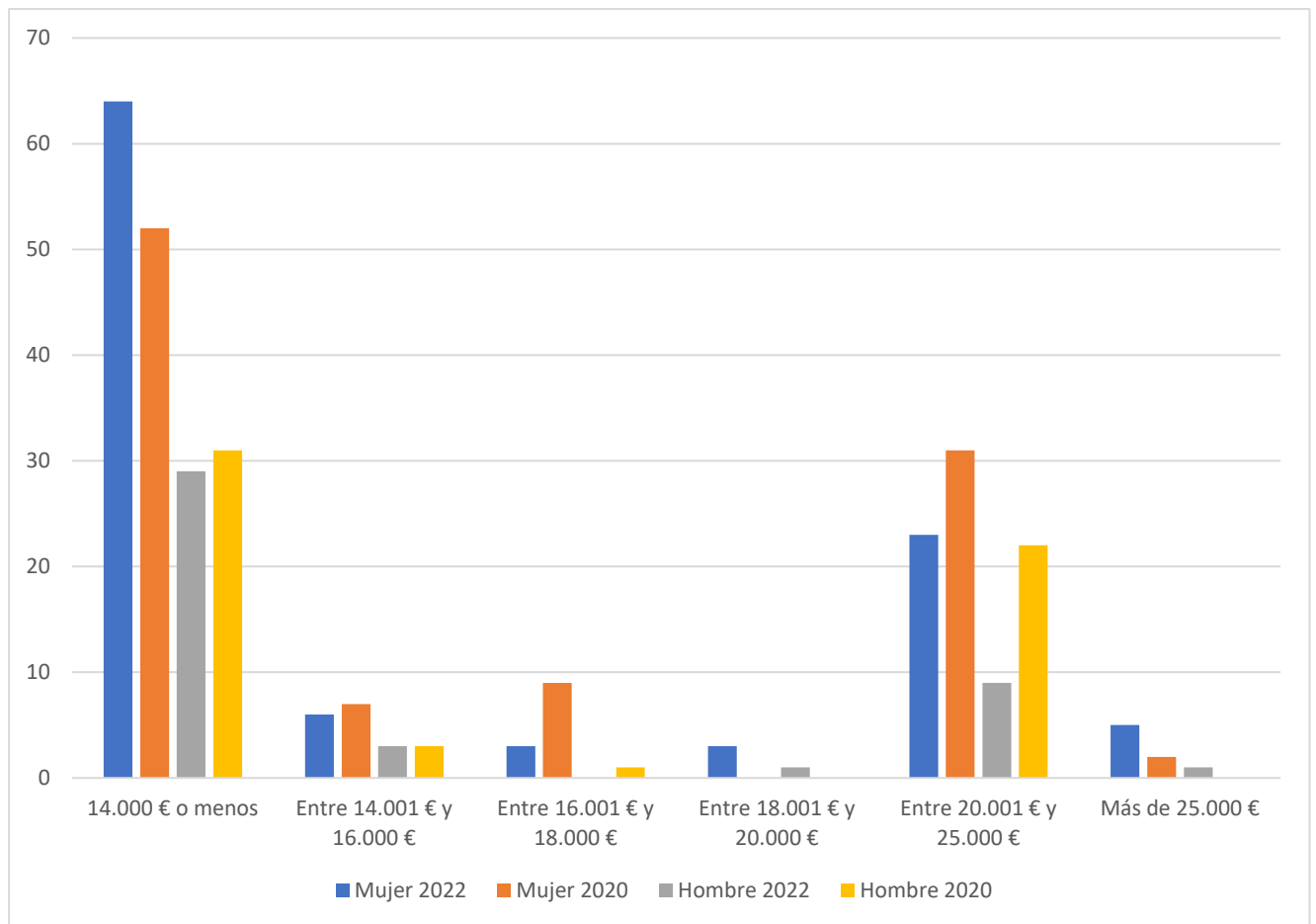
### Comparación incorporaciones / bajas en los últimos 5 años

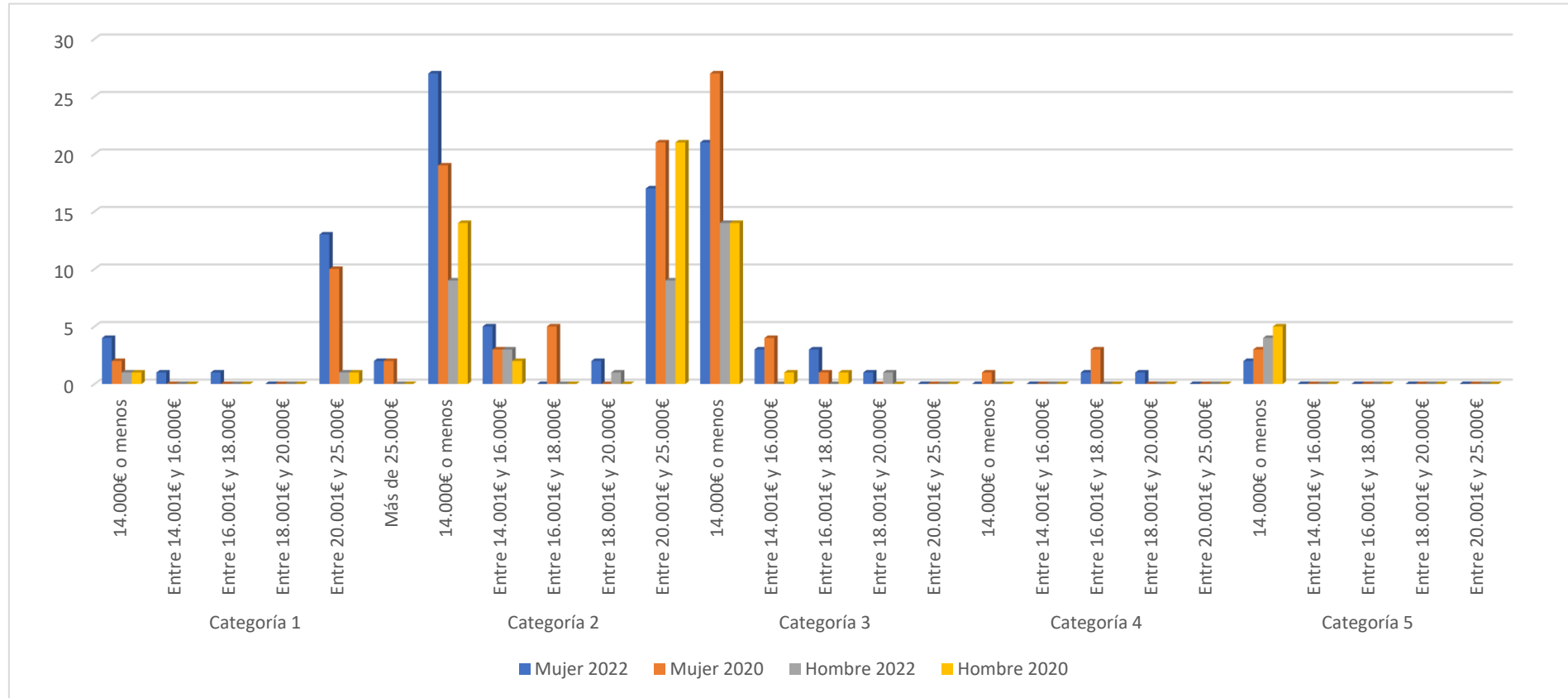


Están equiparados ya que va ligado el tipo de contrato con la finalización salvo en los años 2018 y 2020 que la incorporaciones fueron muy inferiores en comparación con las bajas.



## Distribución por bandas salariales







## B.- INFORMACIÓN CUALITATIVA

La información cualitativa que aportamos a continuación ha sido elaborada a través de los siguientes medios:

- Encuesta online, anónima y voluntaria a toda la plantilla.
- Entrevista estructurada con personal de Dirección de SPS S.A.

### Cultura de Empresa / Responsabilidad Social Corporativa

Servicios Profesionales Sociales es una compañía que quiere ser el referente en los distintos ámbitos en los que trabajamos, buscando así la satisfacción de nuestros clientes, de nuestro personal, y garantizando la calidad en la gestión de nuestros profesionales y de sus integrantes con una metodología propia de la cultura de SPS S.A.

Somos una empresa independiente que desarrolla sus actividades varias, tales como; socio educativas, atención a distintos colectivos vulnerables (Infancia, Mujeres maltratadas, Familias en situación de exclusión social y en riesgo, Personas Mayores, personas con adicciones...) mediante la intervención y/o prevención individual/grupal, así mismo intervenimos en instituciones y especialmente a través del desarrollo comunitario.

Nuestra actividad está alineada con la finalidad de conseguir paliar o eliminar las situaciones adversas a las que están sometidas estas poblaciones, trabajando con los individuos o grupos, ofreciéndoles unas herramientas para evitar y/o prevenir la exclusión social, con el fin último de conseguir una transformación social para ellos.

Servicios Profesionales cuenta con una metodología de proyectos que garantiza la calidad y la eficiencia del mismo, formalizando los procesos de intervención en las distintas áreas de trabajo y siempre abiertos a la innovación y mejora continua del mismo, así como focalizarse en contribuir a la definición de una identidad corporativa como empresa que trabaja dentro del ámbito socio-educativo y dentro del marco de unas buenas prácticas de gestión e intervención.

S.P.S debe encaminar a los altos niveles de satisfacción de nuestros grupos de interés clientes, personal y proveedores. A través de encuestas de satisfacción, y a partir de estos resultados deberá detectar áreas de mejora y diseñar iniciativas que incorporen a su Plan Director.

S.P.S debe mantener unos niveles aceptables de solidez económico-financiera, diversificando las fuentes de ingresos y trabajando con clientes que promuevan esa sostenibilidad.

S.P.S debe mantener la garantía del cumplimiento de todas las medidas de seguridad en materia de protección de datos.

Los valores de empresa son los siguientes:

- Excelencia/Calidad; Nos avala 26 años de experiencia en nuestro sector.
- Confianza; Contamos con equipos altamente cualificados
- Adaptabilidad/Flexibilidad; Adaptación de las personas, los equipos y el conjunto de la entidad, a las demandas del entorno



- Constancia y Trabajo para cumplir los objetivos y estrategia
- Cercanía; acompañamos de cerca a nuestros clientes y (personal ¿?) con la escucha activa de todos sus adversidades o propuestas.
- Innovación; Creatividad para generar nuevas líneas de trabajo.

### Responsabilidad Social Corporativa

La RSC son nuestros objetivos sociales marcados en nuestros estatutos, está en nuestros valores corporativos, trabajando para aquellas personas con dificultades sociales, educativas, de conciliación laboral-familiar, económicas..., en cierta forma la RSC es nuestra cultura de empresa.

Existe un compromiso muy arraigado desde la dirección de SPS S.A., y unos objetivos muy claros en relación a las actividades de Acción Social basadas en dos ejes fundamentales:

1. *Que estén vinculados a la actividad y líneas estratégicas de la compañía.*
2. *Que satisfaga las demandas de la sociedad.*

La estrategia está integrada en cada actividad realizada por S.P.S con las familias, con los niños/as, con las personas con problemas de exclusión social por distintas razones, con las personas inmigrantes, con las personas mayores, estos son nuestros beneficiarios finales de todo nuestro trabajo.

Las actividades de **responsabilidad corporativa** que la compañía desarrolla suponen una estrategia funcional en el sentido de apoyo y cumplimiento de los objetivos anuales, y siguen el siguiente planteamiento estratégico:

3. *Seleccionar los temas clave sobre los que articular el compromiso.*
4. *Diseñar líneas de actuación específicas en respuesta las líneas identificadas.*
5. *Promover modelos gestión innovadores y de crecimiento sostenible.*

A Servicios Profesionales Sociales llegan propuestas de fuentes muy diversas, en cuanto al desarrollo de actividades de acción social, yendo desde el patrocinio puramente económico, hasta proyectos muy sofisticados. Todas estas propuestas son evaluadas por la dirección de la compañía y una vez que se aprueban, el proceso de canalización puede ser desde recursos económicos, aportación técnica, recursos tecnológicos, medios o soluciones físicas.

SPS S.A., ha tenido en cuenta la profesionalidad de cada persona trabajadora independientemente de su sexo, pero aun así apuesta por la paridad en su plantilla y por la igualdad de oportunidades laborales ofrecidas desde SPS S.A.

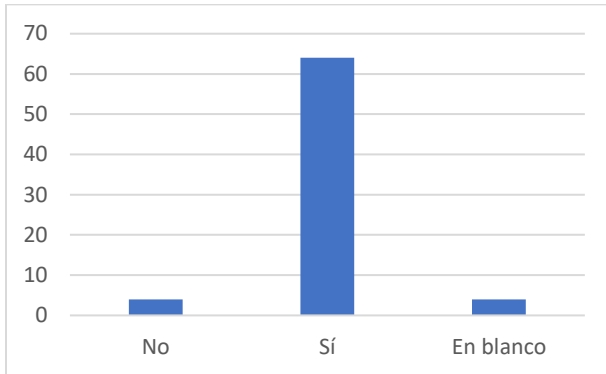
SPS S.A., desde su creación se rige por el principio de igualdad de oportunidades y muestra una clara sensibilidad fundacional con la perspectiva de género. Además, muestra especial apoyo a colectivos en dificultad de exclusión y trata de integrar en la plantilla el máximo número de personas con capacidades diferentes posible. Más del 4% de la plantilla cuenta con algún tipo de discapacidad reconocida.

Una vez realizado el tratamiento de los datos de la encuesta a la plantilla, los resultados de participación son los siguientes:

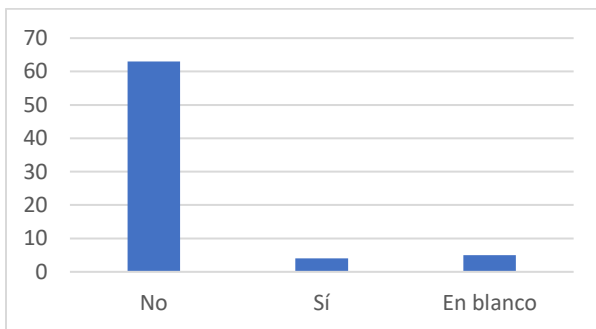
El 17 de abril de 2023 se lanzó la encuesta a los 171 empleados que estaban en alta en la empresa. Se reciben las respuestas de 72 personas, lo que supone el 42,10% de participación.



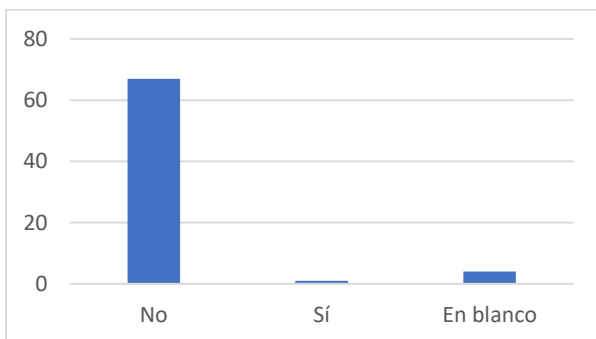
1. ¿Considera usted que tiene las mismas posibilidades al puesto de trabajo con independencia del género?



2. En el proceso de selección que tuvo ¿se hizo referencia al género en algún momento, como elemento condicionante?

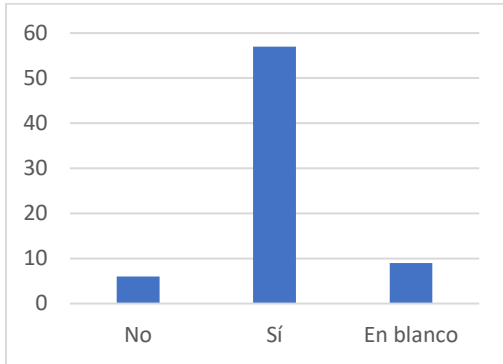


3. ¿Es el género un factor que determina su salario?

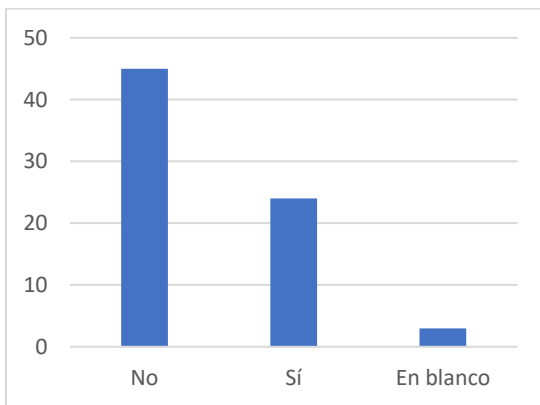


4. ¿Promocionan hombres o mujeres por igual ante un ascenso interno?

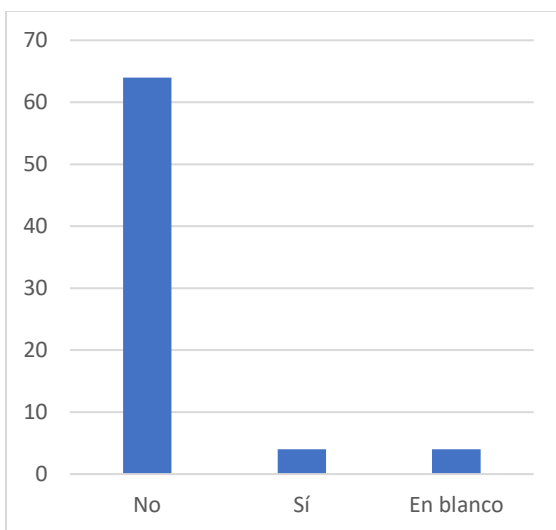




5. ¿Ha necesitado hacer uso de alguna medida de conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

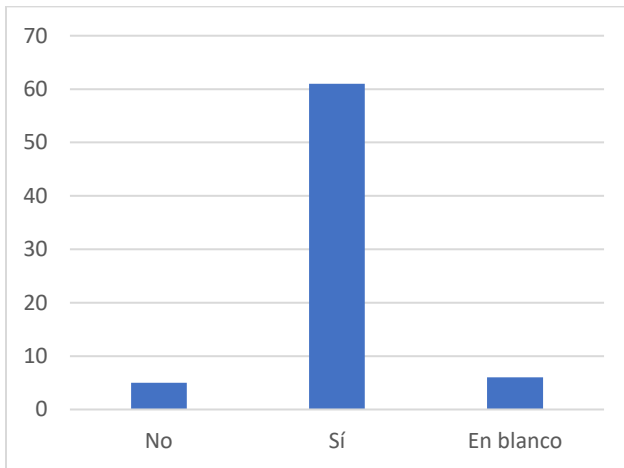


6. ¿Conoce usted algún tipo de caso de acoso, dentro de los trabajadores de la empresa por razón de Género?

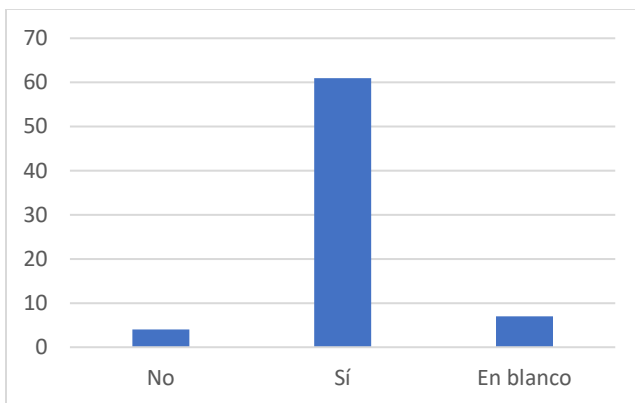




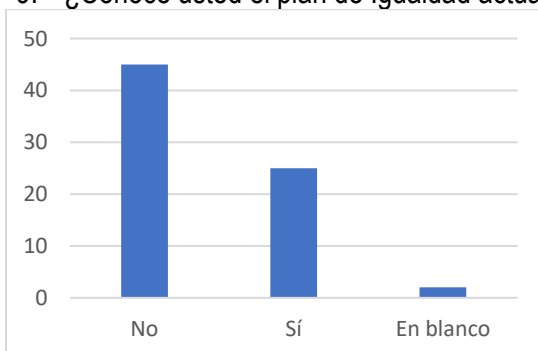
7. ¿Tiene acceso a la formación en iguales condiciones que sus compañeros/as?



8. ¿La comunicación con la empresa es igual para hombres y mujeres?



9. ¿Conoce usted el plan de Igualdad actual?





## Salud Laboral / Prevención del Acoso Sexual / Violencia de género

Para analizar esta área hemos contado con los cuestionarios a la plantilla y entrevistas estructuradas con personal de recursos humanos.

Preguntado el Departamento de RRHH sobre las acciones en el área de Salud laboral, los resultados son los siguientes:

- Tras la implantación del I Plan de Igualdad de SPS S.A., se iniciaron numerosas acciones en general sobre perspectiva de género y en particular sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. Entre ellas, podemos destacar las siguientes:
  - Creación de un procedimiento de prevención y actuación en caso de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo.
- Se ha realizado estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual. La conclusión del estudio fue que “no existían pruebas suficientes para determinar que existiera algún caso de acoso psicológico”.
- Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, no se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- No se ha realizado ningún estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral en genérico.
- No se tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres, **ni adaptaciones a mujeres con discapacidad**, ( personas sensibles a determinados riesgos por su situación personal) pero si al respecto a embarazo y maternidad

## CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Como podemos observar en las distintas fuentes analizadas, y como consideración final y genérica, SPS S.A., Servicios profesionales sociales, está realizando las adaptaciones necesarias para cumplir con la transversalidad y perspectiva de género. Desde la presentación de su I Plan de Igualdad, la renovación con este II Plan y las acciones que está generando en sus procesos y actuaciones. La plantilla, aunque demanda información, está bastante de acuerdo con el planteamiento en género y con la igualdad de oportunidades.

A raíz del análisis y de la información anterior, SPS S.A., tendría que realizar sus principales esfuerzos en:

1. Equilibrar plantillas con mayor incorporación de hombres, teniendo siempre presente medidas y acciones positivas para las mujeres.
2. Eliminar cualquier posibilidad de áreas o funciones que supongan roles de género.
3. Comprometerse por aglutinar datos laborales de los últimos 3 años, y realizar un registro y control según normativas.
4. Profesionalizar sus herramientas de selección y formación mediante procedimientos escritos y públicos.



5. Realizar las adaptaciones normativas en cuanto a temas de registro y auditoría salarial y protocolos de acoso.
6. Realizar un estudio de las posibilidades de Conciliación y corresponsabilidad.
7. Realizar esfuerzos en la mejora de la comunicación interna.
8. Definir una carrera profesional que fomente el crecimiento personal y particular de sus trabajadoras y trabajadores, y al mismo tiempo dar respuesta a las necesidades que tiene la empresa.

A continuación, reflejamos por áreas las conclusiones de este diagnóstico:

### **1. Datos generales y plantilla**

- Servicios Profesionales Sociales es una Empresa ligeramente feminizada, segregada horizontalmente en su personal de estructura, aunque los datos muestran que en el tiempo realiza esfuerzos para equilibrarse.
- La plantilla valora la igualdad de oportunidades y está de acuerdo con la política de género e igualdad de su empresa.

### **2. Datos laborales**

- Observamos ligero descenso de plantilla en los últimos años, con tendencia veteranía sin diferencias de género.
- La mayoría de la plantilla tiene una antigüedad entre 1-3 años. En la franja entre 3-5 años se da un interesante equilibrio de género (56% mujeres – 44% hombres) que habría que estudiar el porqué para ver si se puede generalizar.
- El tipo de contrato, aunque muestra porcentajes altos en cuanto a temporalidad, no arroja ninguna conclusión importante en materia de género.
- Las categorías profesionales ocupadas por mujeres se representan en todos los niveles y son más acuciadas en categoría de licenciatura y alta dirección. Es posible que exista una segregación femenina vertical, pero por mayoría de presencia femenina en general.
- En cuanto a las funciones, las de Psicólogo/a y proyectos en Mayores están ampliamente feminizadas.

### **3. Ordenación del tiempo de trabajo**

- Existe alta temporalidad del empleo ligada totalmente a proyectos.
- En cuanto a género podemos destacar que las reducciones de jornada son utilizadas en su totalidad por mujeres, aspecto que puede afectar a su conciliación personal.

### **4. Movimientos de personal**

- Tanto en incorporaciones como en bajas se sigue el mismo patrón de empresa ligeramente feminizada, por lo que no se puede extraer conclusiones de género.



- Si bien los movimientos en general se han moderado y aumenta la estabilidad no hay conclusiones sobre género.

#### **5. Contratación y selección**

- La contratación es elevada por momentos y en función de proyectos.
- Existe un criterio totalmente funcional y a expensas de la operación para realizar la selección de personal, con unos criterios preestablecidos y un procedimiento específico.
- Sí se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos.
- La plantilla, considera en gran medida que la contratación y selección es igualitaria.

#### **6. Área de retribución**

- No se encuentran datos, ni cuantitativos ni cualitativos que hablen de discriminación por tema de retribución en mismos puestos y condiciones.

#### **7. Responsabilidad social corporativa (RSC)**

- No existe una política dirigida de RSC hacia la perspectiva de género, muy a pesar de la historia de la empresa creada y liderada por mujeres. Aun así, el respeto en acciones internas y externas hacia la igualdad de oportunidades en general y con perspectiva de género en particular es alta.

#### **8. Área de promoción**

- Encontramos una Empresa con medio baja rotación, con estabilidad y donde la promoción es circunstancial a bajas definitivas y temas de producción.

#### **9. Área de conciliación y corresponsabilidad**

- Por todos los datos obtenidos, podemos garantizar que SPS S.A., cumple con las medidas de conciliación obligatorias por la normativa laboral.
- En cuanto a las medidas de conciliación de tipo voluntario (para que las Empresas decidan), se han focalizado en garantizar la flexibilidad de horarios, siempre y cuando el desarrollo del inicio y fin de la jornada no venga delimitado por la Administración.
- Dada la temporalidad y jornadas parciales se hace difícil planificar y crear conciliación.

#### **10. Área de formación**

- La formación está enfocada a las necesidades del puesto de trabajo y los PPT.

#### **11. Área de política social y Comunicación**

- Observamos un lenguaje inclusivo genérico, en el que predomina el desdoblamiento de profesiones y uso de barras.
- Observamos cierta falta de eficiencia en la comunicación bidireccional empresa-RLT.

#### **12. Área de salud laboral**

- Observamos falta de acciones en general sobre salud laboral que no sean las obligatorias por ley de PRL.



## AUDITORIA RETRIBUTIVA

### 1.- Denominación Social de la Entidad.

- SERVICIOS PROFESIONALES SOCIALES S.A.
- CIF.: A80887011
- CL. Maestro Arbos, 5

### 2.- Alcance temporal de la auditoría

El sistema retributivo del personal de la empresa Servicios Profesionales Sociales S.A.

### 3.- Diagnóstico

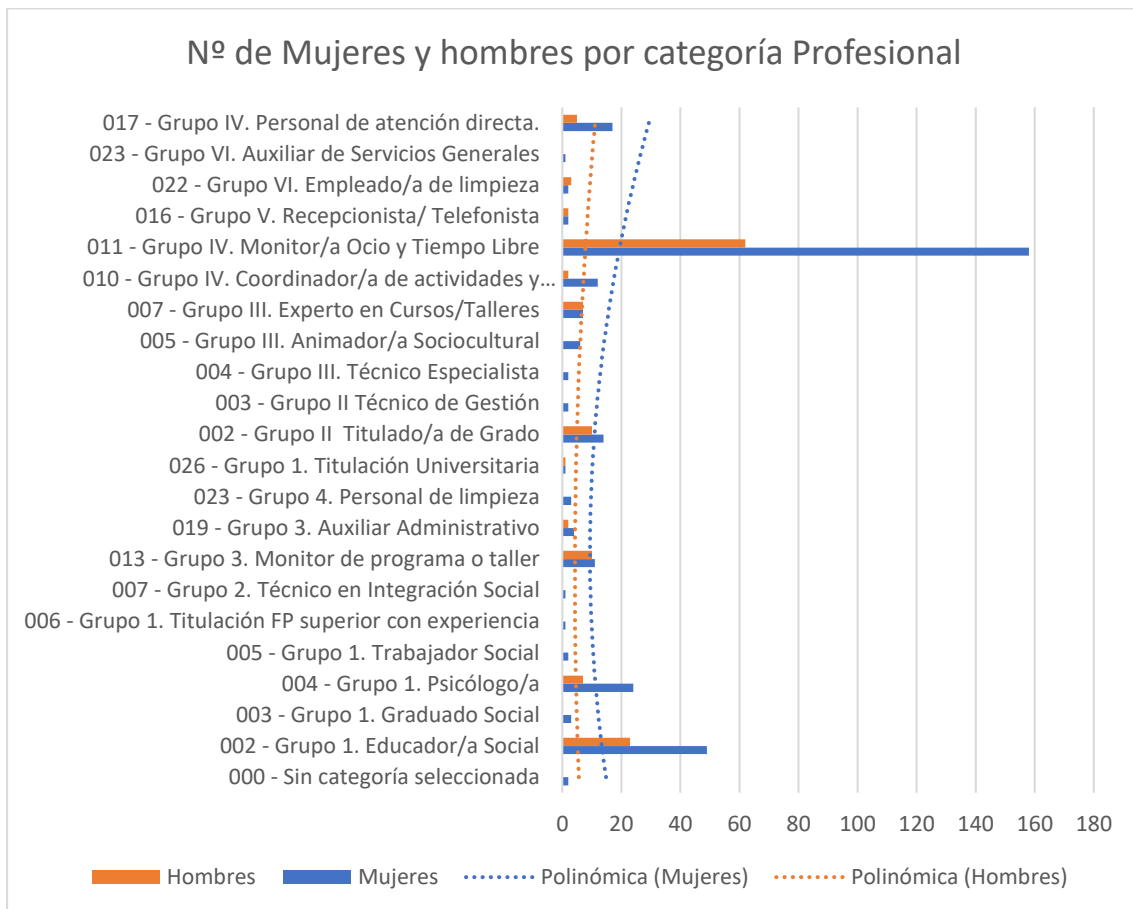
Durante el ejercicio 2022 se ha contado con 324 mujeres y 134 hombres en la empresa. De este personal están situados en las distintas categorías profesionales sociales presentadas en este diagnóstico:

- 000 - Sin categoría seleccionada
- 002 - Grupo 1. Educador/a Social
- 003 - Grupo 1. Graduado Social
- 004 - Grupo 1. Psicólogo/a
- 005 - Grupo 1. Trabajador Social
- 006 - Grupo 1. Titulación FP superior con experiencia
- 007 - Grupo 2. Técnico en Integración Social
- 013 - Grupo 3. Monitor de programa o taller
- 019 - Grupo 3. Auxiliar Administrativo
- 023 - Grupo 4. Personal de limpieza
- 026 - Grupo 1. Titulación Universitaria
- 002 - Grupo II Titulado/a de Grado
- 003 - Grupo II Técnico de Gestión
- 004 - Grupo III. Técnico Especialista
- 005 - Grupo III. Animador/a Sociocultural
- 007 - Grupo III. Experto en Cursos/Talleres
- 010 - Grupo IV. Coordinador/a de actividades y proyec
- 011 - Grupo IV. Monitor/a Ocio y Tiempo Libre
- 016 - Grupo V. Recepcionista/ Telefonista
- 022 - Grupo VI. Empleado/a de limpieza
- 023 - Grupo VI. Auxiliar de Servicios Generales
- 017 - Grupo IV. Personal de atención directa.

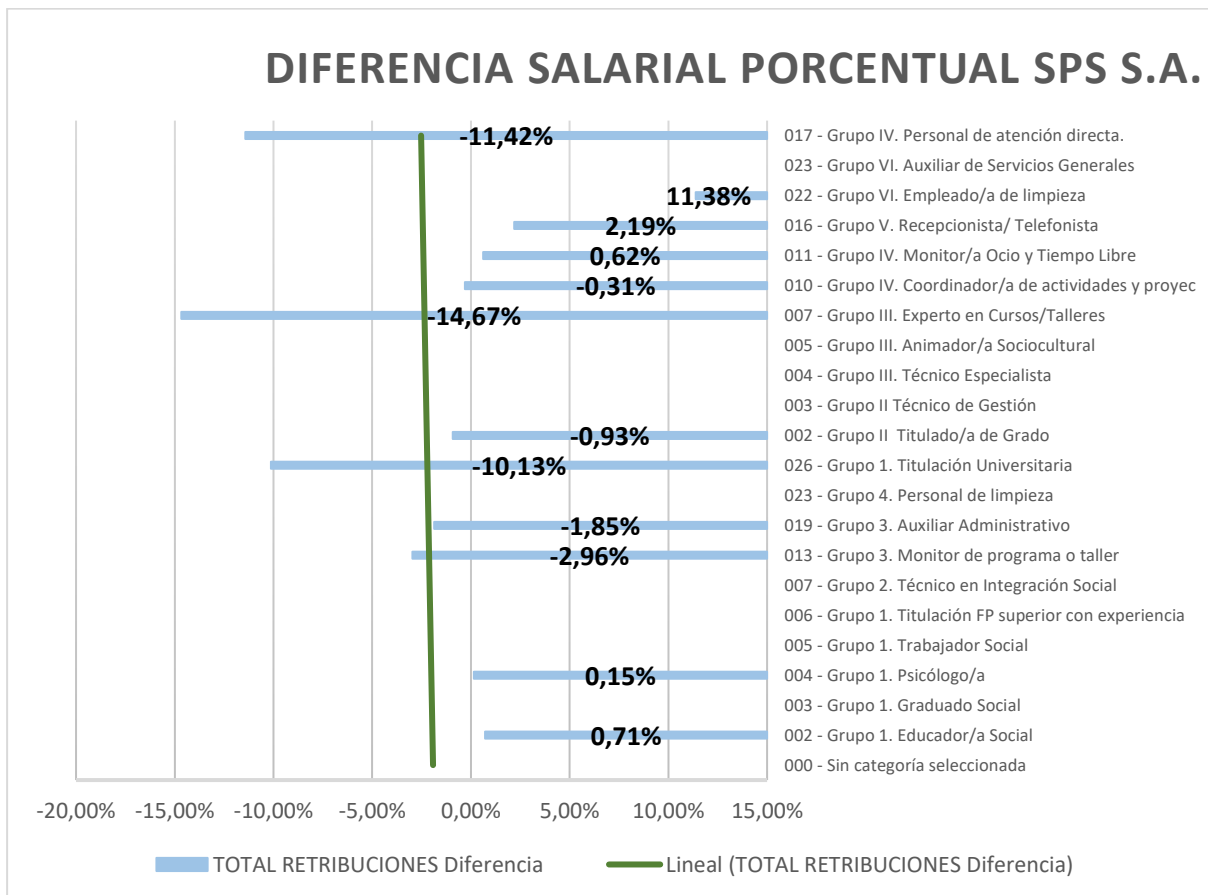
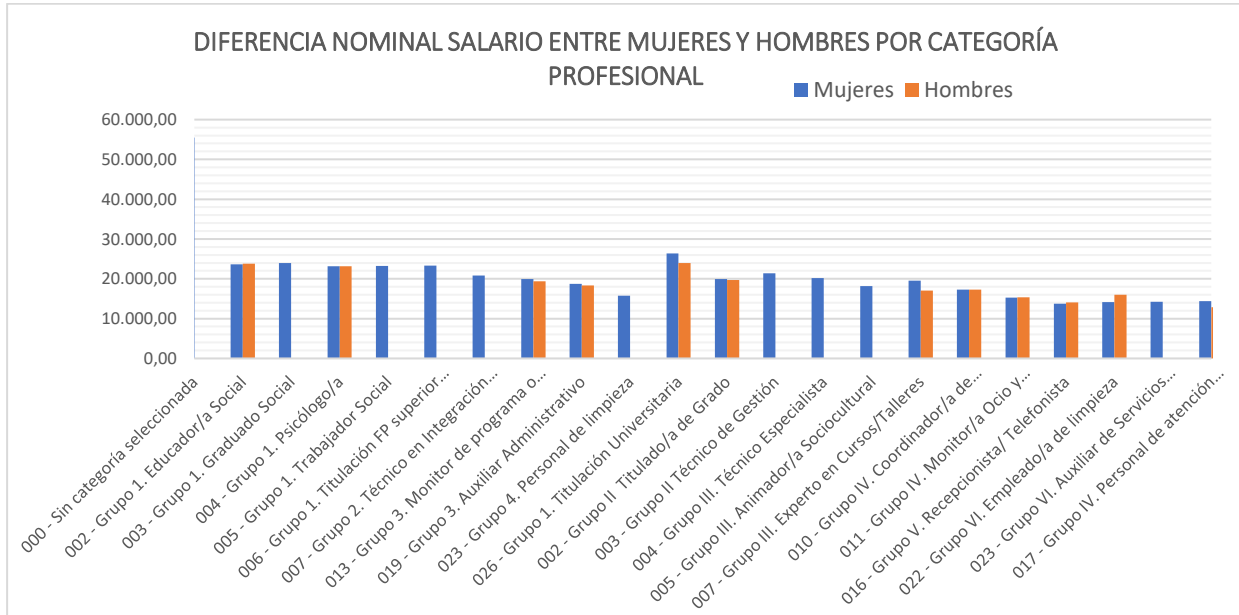
De estas categorías se han analizado los puestos de empleo y segregadas tanto por salario, complementos y percepciones extrasalariales, del análisis realizado se han obtenido los siguientes resultados tanto en las medias aritméticas como en las medianas:



## MEDIAS ARITMETICAS DEL SALARIO DE SPS. S.A

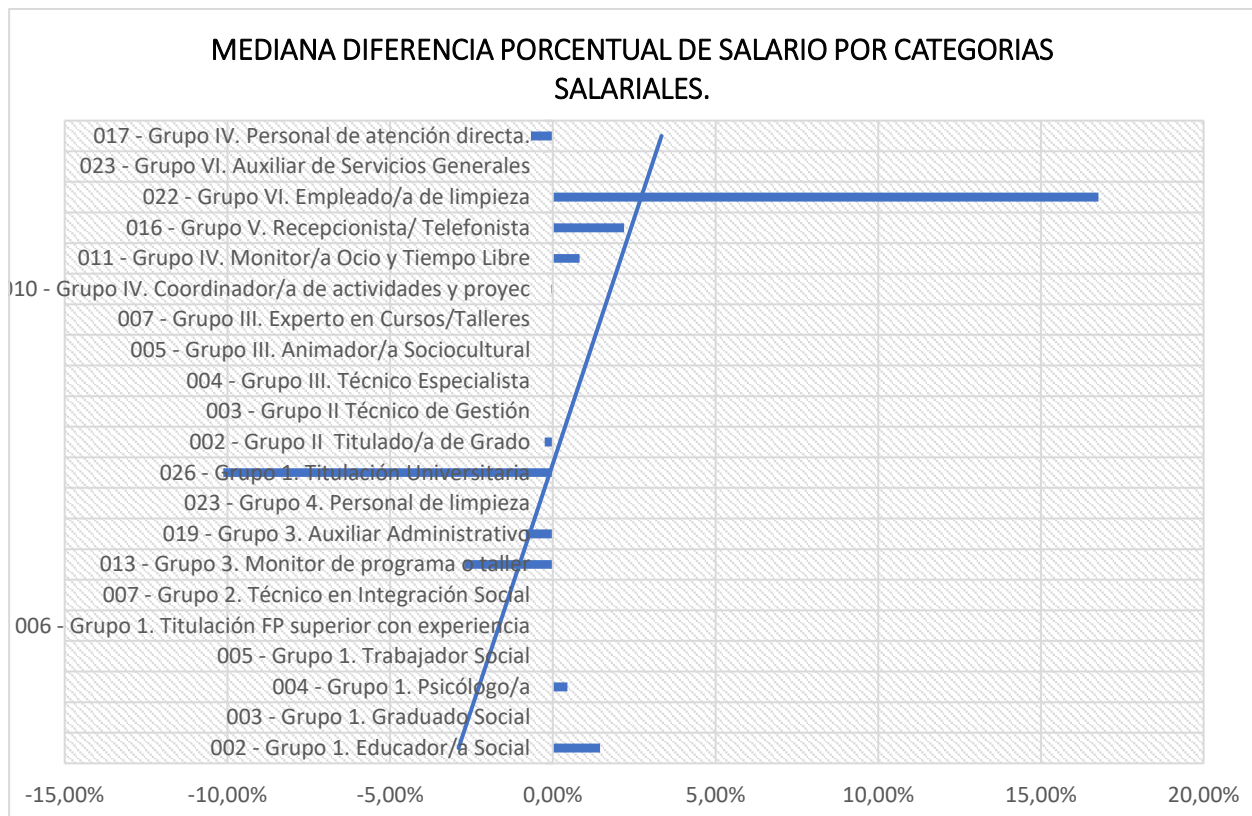








## MEDIANA DE LAS DIFERENCIAS DEL SALARIO DE SERVICIOS PROFESIONALES SOCIALES.



### Conclusión:

El resultado del diagnóstico de la retribución salarial es que esta empresa debido a su actividad profesional tiene una mayor presencia femenina, por lo tanto, la brecha salarial es casi inexistente, aunque si deberíamos potenciar la presencia masculina en la empresa, también cabe destacar que hay diferencias destacables en dos categorías profesionales, las cuales son;

Una de ellas es en la categoría del grupo 1; Titulación universitaria, ello es debido a que hay personas que ocupan el mismo puesto con funciones diferenciadas y ello conlleva al aumento de complementos en su salario, pero este caso se declina a la parte femenina de la empresa.

La otra es en el área del GRUPO VI. personal de limpieza, la diferencia radica en que hay personas con el mismo puesto, pero jornadas distintas, de allí la diferencia salarial.



## PLAN DE ACTUACIÓN

Tenemos que continuar con el plan de promoción interna para cubrir los puestos que se queden vacantes, además de ofrecer una jornada más amplia para aquellas personas que tienen menos horas que el resto de sus iguales:

Objetivo:

- Reducir la brecha salarial en los puestos del grupo 1; Titulación universitaria
- Reducir la brecha salarial en los puestos del Grupo VI; Personal de Limpieza.

Indicadores

Nº de personas promocionadas en el puesto de coordinación

Nº de personas promocionadas para la ampliación de jornada

Resultados Previstos

Reducir en un 5% la brecha salarial en las dos categorías profesionales.



## 10. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, reflejamos quienes son los receptores o personas beneficiarias en la actualidad de 2023 objeto de este Plan:

Categoría	Mujer	Porcentaje	Hombre	Porcentaje	Total
Dirección	2	100%	0	0%	2
RRHH	3	100%	0	0%	3
Contabilidad	1	100%	0	0%	1
Coordinación	5	83,33%	1	16,67%	6
Animación	4	100%	0	0%	4
Personal cualificado	71	67,10%	31	32,90%	102
Personal no cualificado	18	62,07%	11	37,93%	29
Total	104		43		147

El presente Plan de Igualdad contiene las siguientes partes:

- Objetivos comunes a corto plazo
- Objetivos específicos por área
- Acciones de cada uno de los objetivos con indicadores, responsables y fechas de implantación
- Cronograma del plan y cronograma de las acciones
- Sistema de seguimiento y evaluación

## 11. OBJETIVOS COMUNES A CORTO PLAZO

Son objetivos operativos a corto plazo comunes a todas las áreas los siguientes:

- Dar a conocer a toda la Plantilla el presente plan de igualdad.
- Estructurar y operativizar la perspectiva de igualdad de género a través de este Plan de Igualdad.
- Eliminar de raíz y con celeridad cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de género.
- Estimular en la medida de lo posible la contratación y promoción de trabajadores con el fin de equilibrar la proporción mujeres-hombres, dentro de un sector feminizado.
- Analizar y modificar las herramientas y procesos internos que sean necesarios para el cumplimiento de este plan.



- Disponer por parte de la empresa de recursos económicos suficientes, y buscar con el concurso y participación de todas las partes, recursos públicos y privados que hagan posible la implementación de este plan, y lograr los objetivos marcados

## 12. OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR ÁREA



### ÁREA DE CULTURA DE EMPRESA Y RSC / POLÍTICA SOCIAL

- 1.1. Definir y desarrollar una Responsabilidad Social Corporativa basada en el respeto y la igualdad de oportunidades con perspectiva de género.
- 1.2. Estructurar la función de Comunicación interna y/o externa en nuevo personal o existente y difundir y potenciar la comunicación con visión de género.



### ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- 1.3. Crear un procedimiento por escrito donde queden claros los criterios de selección y la igualdad de oportunidades
- 1.4. Mejorar la ratio de candidaturas masculinas y en la medida de lo posible su contratación en los puestos que estén feminizados.



### ÁREA DE PROMOCIÓN

- 1.5. Garantizar la igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción, incluyendo un sistema objetivo de homogenización.



### ÁREA DE FORMACIÓN

- 1.6. Actualizar un plan de formación anual basado en carrera, descripción de puestos de trabajo o competencias profesionales, para mejorar el desarrollo profesional y con foco en el conocimiento de las competencias profesionales que eliminen posibles sesgos o roles de género.
- 1.7. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con coordinación, organización y supervisión de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.



- 1.8. Solicitar subvenciones para realizar formación específica en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



#### ÁREA DE POLÍTICA SALARIAL / RETRIBUCIÓN

- 1.9. Realizar auditoría y registro salarial con los baremos y las herramientas que dicta la normativa laboral reciente.



#### ÁREA DE ORDENACIÓN TIEMPO DE TRABAJO / CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- 1.10. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.



#### COMUNICACIÓN INCLUSIVA

- 1.11. Formar a la plantilla en sus roles y funciones más importantes en la utilización y fomento, así como pautas de un lenguaje inclusivo



#### SALUD LABORAL / PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL / VIOLENCIA DE GÉNERO

- 1.12. Adaptar los documentos a las normativas actuales en materia de PRL y acoso sexual o acoso por razón de sexo.



### 13. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD: ACCIONES, INDICADORES Y RESPONSABLES/PLAZOS POR ÁREAS

A continuación, reflejamos las acciones que se aprobaron realizar por la Comisión de Igualdad, especificando a qué área pertenecen, responsable del seguimiento y control, así como su plazo de ejecución.

Todas las acciones que a continuación se citan, tienen una ficha individualizada que será controlada en el seguimiento y evaluación por la Comisión de igualdad. El modelo de ficha es el que se detalla a continuación.

Número de acción:	Área:		
Responsable Implantación:	Medios necesarios		
Denominación acción:			
Objetivo:			
Medidas a implantar	Fecha inicio	Fecha fin	
•			
Destinatarios: A quién va dirigido:			
Indicadores de realización			

Reflejamos, en siguientes páginas, las acciones con sus responsables, plazos e indicadores para su seguimiento y control.



#### Área de Cultura de Empresa, Comunicación empresarial y RSC

##### 1.1. Definir y desarrollar una Responsabilidad Social Corporativa basada en el respeto y la igualdad de oportunidades con perspectiva de género.

Número de acción: 1.1	Área: Cultura de empresa/RSC		
Responsable Implantación:	Medios necesarios		
▪ DIRECCIÓN	▪ Medios de comunicación interna y externa		
<b>Objetivo:</b> Definir y desarrollar una Responsabilidad Social Corporativa basada en el respeto y la igualdad de oportunidades con perspectiva de género.			
Medidas a implantar	Fecha inicio	Fecha fin	





<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decidir por parte de la Empresa una política de RSC de género, que incluya un plan de comunicación interno y externo y decidir responsables, prioridad, impacto, tiempos y relación con RLT</li> <li>• Realizar un análisis DAFO de situación de la Empresa y decidir la estrategia sobre perspectiva de género a nivel RSC</li> </ul>	Último trimestre de 2023	Segundo trimestre 2024
<b>Destinatarios: A quién va dirigido: Toda la plantilla.</b>		
<b>Indicadores de realización</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La estrategia estará colgada e informada en Intranet/Herramienta de comunicación interna y tabloneros</li> <li>• Conocimiento por parte de la plantilla, proveeduría y clientela.</li> </ul>		

### 1.2. Estructurar la función de Comunicación interna y/o externa en nuevo personal o existente y difundir y potenciar la comunicación con visión de género.

<b>Número de acción: 1.2</b>	<b>Área: Cultura de empresa / RSC</b>	
<b>Responsable Implantación:</b> ▪ RRHH	<b>Medios necesarios</b> ▪ Medios de comunicación interna y externa	
<b>Objetivo:</b> Estructurar la función de Comunicación interna y/o externa en nuevo personal o existente y difundir y potenciar la comunicación con visión de género.		
<b>Medidas a implantar</b>	<b>Fecha inicio</b>	<b>Fecha fin</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear una política de comunicación interna, tanto en objetivos, periodicidad, medios y canales.</li> <li>• Plantear una mejora potencial de comunicación bidireccional con la RLT.</li> <li>• Plantear mejoras concretas en los medios externos existentes (web) y plantear creación de otros canales (RRSS, Revistas, etc)</li> <li>• Dar a la Comisión Igualdad visibilidad máxima interna.</li> </ul>	Último trimestre de 2023	Último trimestre 2024
<b>Destinatarios: A quién va dirigido: Toda la plantilla.</b>		
<b>Indicadores de realización</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar el conocimiento de la plantilla de cuestiones internas, procedimientos, temas laborales, etc</li> </ul>		



## Área de selección y Contratación

### 1.3. Mantener y mejorar el procedimiento por escrito donde queden claros los criterios de selección y la igualdad de oportunidades

<b>Número de acción:</b> 1.3	<b>Área:</b> Selección y Contratación	
<b>Responsable Implantación:</b> ▪ RRHH	<b>Medios necesarios</b> ▪ Documentación interna selección	
<b>Objetivo:</b> Mantener y mejorar procedimiento por escrito donde queden claros los criterios de selección y la igualdad de oportunidades		
<b>Medidas a implantar</b>	<b>Fecha inicio</b>	<b>Fecha fin</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dejar claro con un mensaje genérico en los documentos oficiales y públicos que SPS S.A., garantiza la igualdad de oportunidades y en específico en género en la selección de personal.</li> <li>• Realizar un procedimiento por escrito estándar para todos los puestos en los que quede plasmada la igualdad de oportunidades. El procedimiento estándar incluirá objetivo, método, herramientas y decisión de la selección.</li> <li>• Publicar, tanto externa como internamente el perfil buscado para cada puesto, descrito con criterios objetivos lo más específicamente posible.</li> </ul>	Último trimestre de 2023	Último trimestre 2024
<b>Destinatarios: A quién va dirigido:</b> Toda la plantilla y candidaturas posibles.		
<b>Indicadores de realización</b>		
• Publicación del procedimiento		

### 1.4. Mantener la ratio de candidaturas masculinas y en la medida de lo posible su contratación en los puestos que estén feminizados.

<b>Número de acción:</b> 1.4	<b>Área:</b> Selección y Contratación	
<b>Responsable Implantación:</b> ▪ RRHH	<b>Medios necesarios</b> ▪ Documentación interna selección y laboral	
<b>Objetivo:</b> Mantener la ratio de candidaturas masculinas y en la medida de lo posible su contratación en los puestos que estén feminizados.		
<b>Medidas a implantar</b>	<b>Fecha inicio</b>	<b>Fecha fin</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poseer un listado actualizado de las categorías y puestos o funciones concretas con alta segregación. Contar con las ya establecidas en el diagnóstico de este plan</li> <li>• Individualizar el proceso de recepción de candidaturas, analizando en qué medios se podrían incrementar candidaturas deseadas. Buscar nichos y formas de aumentar candidaturas por sexos</li> <li>• Redactar los anuncios de los puestos afectados con un lenguaje igualitario sin incluir lenguaje sexista. Dejar claro que se admiten y</li> </ul>	Último trimestre de 2023	Vigencia plan



<p>buscan candidaturas de ambos sexos y que no se discriminará a nadie por dicha razón en el proceso de selección.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Redactar el perfil del puesto y su anuncio conforme a un perfil profesional</li> <li>• Una vez analizadas candidaturas y siempre y cuando quede comprobado que se cumplen con los criterios establecidos, tratar de decidir la persona a ocupar el puesto en base a las necesidades definidas según la segregación del puesto.</li> </ul>		
<p><b>Destinatarios: A quién va dirigido:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Toda la plantilla y candidaturas posibles.</b></li> </ul>		
<p><b>Indicadores de realización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminución de porcentajes de segregación femenina</li> </ul>		



### Área de promoción

**1.5. Garantizar la igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción, incluyendo un sistema objetivo de homogenización.**

Número de acción: 1.5	Área: Promoción	
<p>Responsable Implantación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▣ DIRECCIÓN</li> <li>▣ RRHH</li> </ul>	<p>Medios necesarios</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▣ Documentación de RRHH</li> </ul>	
<p><b>Objetivo:</b> Garantizar la igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción, incluyendo un sistema objetivo de homogenización.</p>		
<b>Medidas a implantar</b>	<b>Fecha inicio</b>	<b>Fecha fin</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decidir el sistema igualitario de evaluación y decisión</li> <li>• El acceso a las promociones internas garantizará por escrito y criterios la igualdad de oportunidades con perspectiva de género</li> <li>• Formar a los gestores del sistema</li> <li>• Implantar herramientas</li> <li>• Comenzar la gestión profesional del talento carente de discriminación por cualquier razón y en especial por razón de género.</li> <li>• Priorizar en igualdad de condiciones la promoción del sexo subrepresentado.</li> </ul>	Último trimestre de 2023	Vigencia plan
<p><b>Destinatarios: A quién va dirigido:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Toda la plantilla.</b></li> </ul>		
<p><b>Indicadores de realización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación del procedimiento y sus publicaciones</li> <li>• Descenso de desequilibrios en todas las Direcciones y puestos de Supervisión/Coordinación</li> <li>• La plantilla conoce los criterios de promoción</li> </ul>		



### Área de formación

**1.6. Actualizar un plan de formación anual basado en carrera, descripción de puestos de trabajo o competencias profesionales, para mejorar el desarrollo profesional y con foco en el conocimiento de las competencias profesionales que eliminen posibles sesgos o roles de género.**

<b>Número de acción: 1.6</b>		<b>Área: Formación</b>	
<b>Responsable Implantación:</b> <input type="checkbox"/> DIRECCIÓN <input type="checkbox"/> RRHH		<b>Medios necesarios</b> <input type="checkbox"/> Plan de formación anual	
<b>Objetivo:</b> Crear un plan de formación anual basado en carrera, descripción de puestos de trabajo o competencias profesionales, para mejorar el desarrollo profesional y con foco en el conocimiento de las competencias profesionales que eliminen posibles sesgos o roles de género.			
<b>Medidas a implantar</b>		<b>Fecha inicio</b>	<b>Fecha fin</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar el procedimiento escrito de acceso, comunicación y control de las acciones formativas.</li> <li>• Definir plan anual de formación</li> <li>• Definir formación genérica y por programas</li> <li>• Intentar el acceso a formación para colectivos en riesgo de exclusión o colectivos de bajas horas de trabajo, etc.</li> <li>• Trasladar toda la información a RLT</li> </ul>		Último trimestre de 2023	Último trimestre 2024
<b>Destinatarios: A quién va dirigido:</b> Toda la plantilla.			
<b>Indicadores de realización</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de acciones de formación y aumento de personas apuntadas</li> <li>• Realización de formación genérica, competencial y transversal.</li> </ul>			

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

<b>Número de acción: 1.7</b>		<b>Área: formación</b>	
<b>Responsable Implantación:</b> <input type="checkbox"/> RRHH		<b>Medios necesarios</b> <input type="checkbox"/> Diseño e impartición proveedor externo	
<b>Objetivo:</b> Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con coordinación, organización y supervisión de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.			
<b>Medidas a implantar</b>		<b>Fecha inicio</b>	<b>Fecha fin</b>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponer diseño formación genérica en igualdad a proveedor externo</li> <li>• Diseño de la formación en igualdad</li> <li>• Decidir logística y grupos</li> <li>• Favorecer la formación en profundidad para Comisión de Igualdad y colectivo de Supervisión/Coordinación</li> <li>• Impartición en grupos</li> <li>• Evaluación de la formación en igualdad</li> <li>• Trasladar toda la información a RLT</li> </ul>	Último trimestre de 2023	Primer trimestre 2024
<b>Destinatarios: A quién va dirigido:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Toda la plantilla.</b></li> </ul>		
<b>Indicadores de realización</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentación y bonificación cursos Fundae</li> </ul>		

### 1.8. Solicitar subvenciones para la realización de cursos de formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo

Número de acción: 1.8	Área: formación	
<b>Responsable Implantación:</b> <input type="checkbox"/> RRHH	<b>Medios necesarios</b> <input type="checkbox"/> Diseño e impartición proveedor externo	
<b>Objetivo:</b> solicitar subvenciones para la realización de cursos de formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo		
<b>Medidas a implantar</b>	<b>Fecha inicio</b>	<b>Fecha fin</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar los pasos y burocracias pertinentes para generar una subvención para esta formación específica</li> <li>• Proponer diseño formación específica en igualdad a proveedor externo</li> <li>• Trasladar toda la información a RLT</li> <li>• Decidir tras recibir subvención</li> </ul>	Último trimestre de 2023	Primer trimestre 2024
<b>Destinatarios: A quién va dirigido:</b> Toda la plantilla.		
<b>Indicadores de realización</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentación y bonificación cursos Fundae</li> </ul>		



### Área de Política salarial / retribución

#### 1.9. Realizar registro salarial con los baremos y las herramientas que dicta la normativa laboral reciente.

<b>Número de acción:</b> 1.9	<b>Área:</b> retribución		
<b>Responsable Implantación:</b> <input type="checkbox"/> ADMINISTRACIÓN <input type="checkbox"/> RRHH	<b>Medios necesarios</b> <input type="checkbox"/> Normativa sobre registro salarial		
<b>Objetivo:</b> Realizar registro salarial con los baremos y las herramientas que dicta la normativa laboral reciente.			
<b>Medidas a implantar</b>	<b>Fecha inicio</b>	<b>Fecha fin</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar la normativa nacional y autonómica sobre política salarial y conocer requisitos y formatos</li> <li>Realizar un análisis de los requisitos y grado de cumplimiento actual</li> <li>Realizar un seguimiento proactivo y continuo de la política salarial, de su normativa y su adecuación a normas.</li> </ul>	Último trimestre de 2023	Último trimestre 2024	
<b>Destinatarios: A quién va dirigido:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Toda la plantilla.</li> </ul>			
<b>Indicadores de realización</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación del registro y comunicación a la plantilla del procedimiento</li> </ul>			



### Área de Ordenación tiempo de trabajo / conciliación de la vida personal, familiar y laboral / Corresponsabilidad

#### 1.10. Mantener el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla, siempre que el programa lo permita.

<b>Número de acción:</b> 1.10	<b>Área:</b> conciliación y corresponsabilidad		
<b>Responsable Implantación:</b> <input type="checkbox"/> RRHH	<b>Medios necesarios</b> <input type="checkbox"/> Legislación en materia de conciliación <input type="checkbox"/> Banco de acciones de conciliación		
<b>Objetivo:</b> Mantener el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla, siempre que el programa lo permita			
<b>Medidas a implantar</b>	<b>Fecha inicio</b>	<b>Fecha fin</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informar a la RLT y Direcciones/Supervisiones en materia de conciliación.</li> <li>Crear un procedimiento escrito de acceso a las medidas de conciliación</li> </ul>	Último trimestre de 2023	Último trimestre 2024	
<b>Destinatarios: A quién va dirigido:</b> Toda la plantilla.			



**Indicadores de realización**

- Conocimiento de la plantilla de las medidas de conciliación en general.



**Comunicación inclusiva**

**1.11. Formar a la plantilla en sus roles y funciones más importantes en la utilización y fomento, así como pautas de un lenguaje inclusivo**

<b>Número de acción: 1.11</b>		<b>Área: Igualdad de trato en comunicación</b>	
<b>Responsable Implantación:</b> ▪ RRHH		<b>Medios necesarios</b> ▪ <b>Material formativo lenguaje inclusivo</b>	
<b>Objetivo:</b> Formar a la plantilla en sus roles y funciones más importantes en la utilización y fomento, así como pautas de un lenguaje inclusivo			
<b>Medidas a implantar</b>		<b>Fecha inicio</b>	<b>Fecha fin</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decidir colectivo especial a formar: supervisión, direcciones, etc</li> <li>• Diseñar los contenidos en materia de lenguaje inclusivo o contratar proveedor especializado</li> <li>• Realizar las formaciones en pautas de comunicación inclusiva</li> <li>• Realizar para toda la plantilla un procedimiento o banco de recomendaciones y buenas prácticas en materia de lenguaje inclusivo</li> <li>• Revisar documentaciones internas y externas y actualizar a lenguaje inclusivo.</li> <li>• Trasladar toda la información a RLT</li> </ul>		Último trimestre de 2023	Segundo trimestre 2024
<b>Destinatarios: A quién va dirigido:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Personal dirección y categoría intermedia</b></li> </ul>			
<b>Indicadores de realización</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora del lenguaje inclusivo, descenso del número de roles de género y mejora clima laboral.</li> </ul>			



Salud laboral / Prevención del Acoso Sexual / Violencia de género

1.12. Mantener los documentos a las normativas actuales en materia de PRL y acoso sexual o acoso por razón de sexo.

<b>Número de acción:</b> 1.12		<b>Área:</b> Área de salud laboral – Acoso de tipo sexual y por razón de sexo	
<b>Responsable Implantación:</b> <input type="checkbox"/> RRHH <input type="checkbox"/> Empresa externa PRL		<b>Medios necesarios</b> <input type="checkbox"/> Protocolos de acoso <input type="checkbox"/> Normativa sobre acosos	
<b>Objetivo:</b> Mantener los documentos a las normativas actuales en materia de PRL y acoso sexual o acoso por razón de sexo.			
<b>Medidas a implantar</b>		<b>Fecha inicio</b>	<b>Fecha fin</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Separar, tal y como marca la normativa actual en PRL, los protocolos de prevención y actuación de acosos sexuales de los de cualquier otro tipo de acosos (psicológico y otros tipos de discriminación).</li> <li>• Revisar, actualizar y mejorar el Protocolo de actuación en materia de acoso psicológico</li> <li>• Revisar, actualizar y mejorar el Protocolo de actuación en materia de acoso sexual en el trabajo</li> <li>• Documentar los cambios y realizar las publicaciones y comunicaciones internas</li> <li>• Trasladar toda la información a RLT</li> </ul>		Último trimestre de 2023	Segundo trimestre 2024
<b>Destinatarios: A quién va dirigido:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla</li> </ul>			
<b>Indicadores de realización</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación interna y registro de los nuevos protocolos de actuación</li> <li>• Aprobación por la autoridad competente de los nuevos protocolos y modificaciones</li> </ul>			





## 14. Seguimiento y Evaluación

La elaboración de este Plan de Igualdad ha sido aprobada por la Empresa sin acuerdo con la RLT. Aunque en un principio fue creada e instaurada la Comisión de Igualdad, tras reiterados intentos de organizar reuniones y llegar a un acuerdo, éstas no han sido posible. Por lo que por parte de los representantes de la Empresa se decide avanzar en la aprobación de este.

Por tanto, la empresa (S.P.S. S.A.) se responsabiliza de la implantación del Plan, y hará seguimiento y evaluación de resultados de dicho Plan de Igualdad.

Para ello, los integrantes de la Comisión que acuerdan este Plan harán el respectivo seguimiento y tendrán las reuniones ordinarias o extraordinarias en las condiciones que fije en su reglamento una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad.

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- ✓ Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan – **Evaluación de resultados**
- ✓ Analizar el desarrollo del proceso del Plan – **Evaluación del proceso.**
- ✓ Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades) – **Evaluación del impacto.**
- ✓ Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido. **Continuidad del plan**

**En caso de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión; se acudirá al Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación que ofrece la Comunidad de Madrid.**



## 15. COMISIÓN DE IGUALDAD



### ACTA DE INCORPORACIÓN A LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SERVICIOS PROFESIONALES SOCIALES S.A.

Fecha: 21 de noviembre de 2023 Hora: 10:00h

#### Asistentes:

De una parte, en representación de SERVICIOS PROFESIONALES SOCIALES S.A. (SPS)

- Verónica Sánchez Zhiminaicela (SPS)
- Laura Galindo Revilla (SPS)
- Rosa María Santana Pérez (SPS)
- Luz Fabianni Polanco (RRHH)
- Mercedes González Pérez

De otra parte, en Representación Legal de Trabajadores/as (RLT)

- Alberto García.
- M. Teresa Sánchez
- Inmaculada Suarez
- Alejandro Pérez Montaner
- M. José Serrano
- Rut Fernández

#### Orden del día propuesto a tratar.

Incorporación a la COMISION DE IGUALDAD de la empresa SERVICIOS PROFESIONALES SOCIALES S.A. en adelante SPS

#### Temas tratados y acuerdos:

- 1- Debate sobre la constitución de una nueva comisión de igualdad. Se debate la diferencia de incorporación o creación nueva ya que solo había una persona en el comité de empresa. El comité de empresa, interviene comunicando que al no estar desde el comienzo, no había un firmante. En el acta de la reunión anterior firmada por todos, se especifica la necesidad de incorporación a los miembros del Comité de empresa. Indican que hay que pedir una habilitación para poder representar a los trabajadores de Azuqueca de Henares, y se les transmite que al no tener un sitio físico, el centro de trabajo, es dentro de la Comunidad de Madrid y son representantes de toda la empresa. Se informa desde el Comité que al haber un centro de trabajo fuera de la comunidad de Madrid tienen que pedir una autorización. Al estar estas personas integradas en el censo electoral, no hace falta ninguna autorización ya que están incluidos en el proceso electoral. Hay un miembro de la comisión que se niega a que sea una incorporación y solicita que sea una constitución nueva. Al estar presentada la comisión de igualdad en la Comunidad de Madrid se tiene que solicitar una modificación con la incorporación de los miembros que faltan. Al no estar presente Natividad Sevillano, se le facilitará el documento para su firma

#### Acuerdos:

Se incorpora a los miembros del comité de empresa Natividad Sevillano, María Teresa Sánchez y Alejandro Pérez Montaner a la Comisión de Igualdad



Firman los asistentes en señal de aceptación del contenido de la presente acta:

Nombre	Firma
Alberto García	
Mª Teresa Sánchez	
Inmaculada Suarez	
Alejandro Pérez Montaner	
Maria José Serrano	
Rut Fernández	
Mercedes González	
Verónica Sánchez	
Laura Galindo	
Rosa María Santana	
Luz Fabianni Polanco	
Natividad Sevillano	<b>AUSENTE</b>

z/z

La composición de la comisión paritaria se refleja en el acta de Constitución.



## 16. CRONOGRAMAS

A CONTINUACIÓN, SE EXPONE EL CRONOGRAMA DE LAS FASES DEL PLAN DE IGUALDAD:

[Documento original en anexo VII](#)

Fase	Acción	Responsable	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
1.- Lanzamiento del proyecto y Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Formalización del compromiso</b>, por la Dirección de la SPS S.A.,</li> <li>• <b>Comunicación</b> a todos los miembros de la SPS S.A., por los canales internos.</li> <li>• <b>Datos</b>: Recoger los datos cualitativos</li> <li>• <b>Definición de los objetivos genéricos y visión</b> del plan.</li> </ul>	SPS S.A.	❖ ❖ ❖ ❖					
2.- Comité de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Formación</b> del comité de igualdad</li> </ul>	SPS S.A.			❖			
3.- Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Petición de <b>información cuantitativa y cualitativa</b> a RRHH.</li> <li>• Petición de participación voluntaria a personal de todas las líneas y áreas, para la participación en una <b>encuesta</b></li> <li>• <b>Análisis de la información</b> recogida y elaboración de diagnóstico de la situación, general y por áreas.</li> <li>• Planteamiento de objetivos y <b>posibles acciones</b> en cada una de las áreas que requiere la legislación y los objetivos del proyecto.</li> </ul>	SPS S.A.,		❖ ❖ ❖	❖ ❖	❖ ❖	❖ ❖	
4.- Presentación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se presenta el borrador del Plan de Igualdad que contiene objetivos, conclusiones del diagnóstico y acciones.</li> <li>• Se recogen posibles objeciones, modificaciones o recomendaciones.</li> </ul>	SPS S.A.,				❖ ❖	❖ ❖	
5.- Elaboración del plan de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trabajo con el Comité Permanente de Igualdad</b>, para selección acciones correctivas y acciones de mejora, y establecimiento cronograma para su desarrollo e implementación.</li> <li>• Se elabora y <b>finaliza</b> el Plan de Igualdad.</li> </ul>	SPS S.A.,					❖ ❖	
6.- Difusión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La SPS S.A., <b>difundirá</b> la implementación, cronograma y calendario del Plan.</li> <li>• Se llevarán a cabo <b>sesiones grupales presenciales de Concienciación</b>, de 2 horas de duración por grupos</li> </ul>	SPS S.A.,					❖	❖



A CONTINUACIÓN, SE EXPONE EL CRONOGRAMA DE LAS MEDIDAS

Documentación original en anexo VIII

			Año 1	Año 2	Año 3
ÁREA	OBJETIVO Y ACCIONES	RESPONSABLE			
Cultura de empresa y RSC	<b>1.1 Definir y desarrollar una Responsabilidad Social Corporativa basada en el respeto y la igualdad de oportunidades con perspectiva de género.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Decidir por parte de la Empresa una política de RSC de género, que incluya un plan de comunicación interno y externo y decidir responsables, prioridad, impacto, tiempos y relación con RLT</li> <li>- Realizar un análisis DAFO de situación de la Empresa y decidir la estrategia sobre perspectiva de género a nivel RSC</li> <li>- Realizar acciones de impacto interno para mejorar la visión de género.</li> </ul>	DIRECCIÓN RRHH	X	X	
	<b>1.2 Estructurar la función de Comunicación interna y/o externa en nuevo personal o existente y difundir y potenciar la comunicación con visión de género.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear una política de comunicación interna, tanto en objetivos, periodicidad, medios y canales.</li> <li>- Plantear una mejora potencial de comunicación bidireccional con la RLT.</li> <li>- Plantear mejoras concretas en los medios externos existentes (web) y plantear creación de otros canales (RRSS, Revistas, etc)</li> <li>- Dar a la Comisión Igualdad visibilidad máxima interna.</li> </ul>		X	X	
Selección y Contratación	<b>1.3 Mantener el procedimiento por escrito donde queden claros los criterios de selección y la igualdad de oportunidades.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dejar claro con un mensaje genérico en los documentos oficiales y públicos que SPS S.A., garantiza la igualdad de oportunidades y en específico en género en la selección de personal.</li> <li>- Realizar un procedimiento por escrito estándar para todos los puestos en los que quede plasmada la igualdad de oportunidades. El procedimiento estándar incluirá objetivo, método, herramientas y decisión de la selección.</li> <li>- Publicar, tanto externa como internamente el perfil buscado para cada puesto, descrito con criterios objetivos lo más específicamente posible.</li> </ul>	RRHH	X	X	
	<b>1.4 Mejorar la ratio de candidaturas masculinas y en la medida de lo posible su contratación en los puestos que estén feminizados.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Poseer un listado actualizado de las categorías y puestos o funciones concretas con alta segregación. Contar con las ya establecidas en el diagnóstico de este plan</li> <li>- Individualizar el proceso de recepción de candidaturas, analizando en qué medios se podrían incrementar candidaturas deseadas. Buscar nichos y formas de aumentar candidaturas por sexos</li> <li>- Redactar los anuncios de los puestos afectados con un lenguaje igualitario sin incluir lenguaje sexista. Dejar claro que se admiten y buscan candidaturas de ambos sexos y que no se discriminará a nadie por dicha razón en el proceso de selección.</li> <li>- Redactar el perfil del puesto y su anuncio conforme a un perfil profesional</li> <li>- Una vez analizadas candidaturas y siempre y cuando quede comprobado que se cumplen con los criterios establecidos, tratar de decidir la persona a ocupar el puesto en base a las necesidades definidas según la segregación del puesto.</li> </ul>		X	X	X
Promoción	<b>1.5 Garantizar la igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción, incluyendo un sistema objetivo de homogenización.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Decidir el sistema igualitario de evaluación y decisión</li> <li>- El acceso a las promociones internas garantizará por escrito y criterios la igualdad de oportunidades con perspectiva de género</li> <li>- Formar a los gestores del sistema</li> <li>- Implantar herramientas</li> <li>- Comenzar la gestión profesional del talento carente de discriminación por cualquier razón y en especial por razón de género.</li> <li>- Priorizar en igualdad de condiciones la promoción del sexo subrepresentado.</li> </ul>	DIRECCIÓN RRHH	X	X	X





## 17. BIBLIOGRAFÍA Y PÁGINAS WEB DE CONSULTA

- Instituto de la Mujer “Manual para Elaborar un Plan de Igualdad. Aspectos básicos”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. “Plan integrado de actuación de la inspección de trabajo y seguridad social para 2008” Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (2007). “Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad. Manual para delegadas y delegados”.
- Curso “Igualdad de Oportunidades: Aplicación práctica en la empresa y los recursos humanos”. Unidad didáctica 5. Instituto de la Mujer
- Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada 2015). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)
- Bravo Sueskun, Carmen; Gómez, Raquel (2008). “Guía para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad” edita Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.
- Bravo, Carmen y Gómez, Raquel (2010) “Buenas Prácticas en la negociación de planes de igualdad” Edita Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.
- Guía para la sensibilización sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Agrupación de Desarrollo “Diversidad Activa”.
- Curso de Sensibilización FREMAP, Acoso, riesgos y efectos.
- Intervención para las reclamaciones de Acoso en el ámbito laboral. Dirección Corporativa RRHH Ilunion.

- Planes de igualdad. Web oficial Generalitat de Catalunya
- Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: <http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf> - Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género <http://www.boe.es/boe/dias/2004/12/29/pdfs/A42166-42197.pdf>
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011): <http://www.csd.gob.es/csd/estaticos/myd/PlanEstrategico2008-2011.pdf>
- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género <http://www.boe.es/boe/dias/2004/12/29/pdfs/A42166-42197.pdf>
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011): <http://www.csd.gob.es/csd/estaticos/myd/PlanEstrategico2008-2011.pdf>
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>
- Generalitat Valenciana. Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas <http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/solicitud-de-visado-de-plan-de-igualdad>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.insst.es/>
- Ministerio de Igualdad <https://www.msssi.gob.es/>
- Instituto de la Mujer <http://www.inmujer.gob.es/>
- Mujeres\_e\_Igualdad - Igualdad de Oportunidades de UGT sobre Mujer Trabajadora <http://www.ugt.es/mujer/default.aspx>
- Fundación Mujeres <http://www.fundacionmujeres.es/>
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social <http://www.empleo.gob.es/itss/web/index.html>
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (Resolución Asamblea General 48/104 del 20 diciembre de 1993) <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286>
- Declaración Universal de Derechos Humanos <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>
- Comisión de los Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Parlamento Europeo <http://www.europarl.europa.eu/committees/es/femm/home.html>





## 18. TÉRMINOS ESPECÍFICOS

El presente Plan contiene una serie de medidas en cumplimiento de unos objetivos, tanto generales como específicos por áreas. El objetivo y misión de este Plan de Igualdad es establecer las acciones de nuestra empresa para el cumplimiento de la ley en la materia (igualdad de oportunidades con perspectiva de género) en función de lo descrito en el Plan.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento. Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

- **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3:** Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Art.5** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- **Discriminación directa e indirecta. Art.6** Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7** Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.





- **Discriminación por embarazo o maternidad. Art.8** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Indemnidad frente a represalias. Art.9** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art.10** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- **Acciones positivas. Art.11** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Tutela jurídica efectiva. Art.12** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art.43** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- **Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Art.28 del Estatuto de los Trabajadores.** El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Y a efectos legales, firma el presente plan de igualdad de oportunidades con perspectiva de género en representación de Servicios Profesionales Sociales S.A.:

Dña Mercedes Gonzalez Perez  
Directora