



# PLAN DE IGUALDAD 2021

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

El presente Plan de igualdad ha sido revisado y aprobado por los siguientes participantes:

- LUIS BARREDA
- JOAQUINA FLORANES
- JOSE RAMON SUMILLERA
- JESÚS MANJÓN SANCHEZ

Fecha y firma de los participantes

14/05/2021



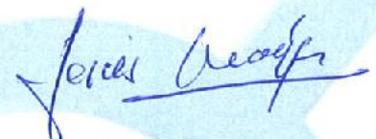
Luis Barreda



Joaquina Flores



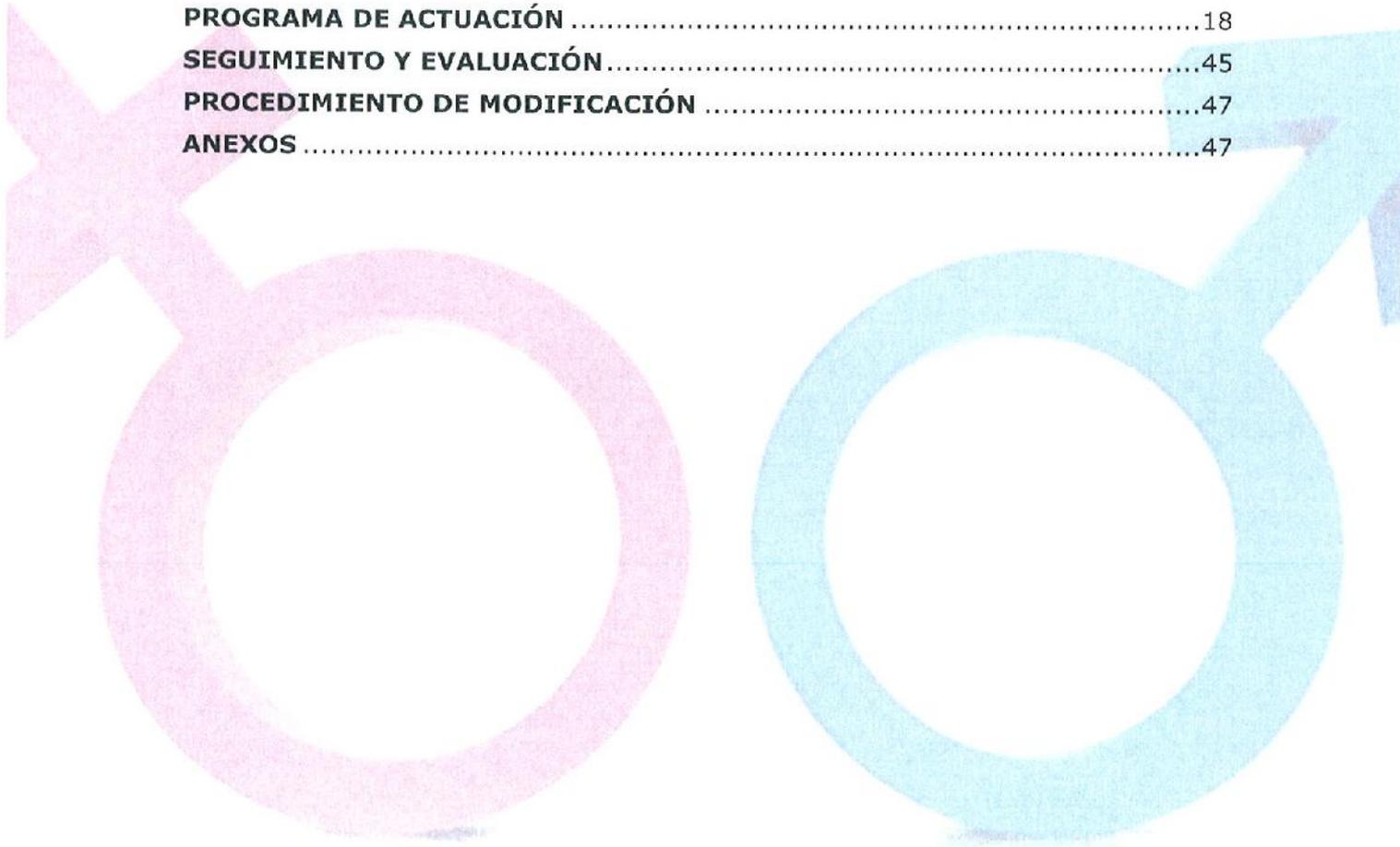
José Ramón Sumillera

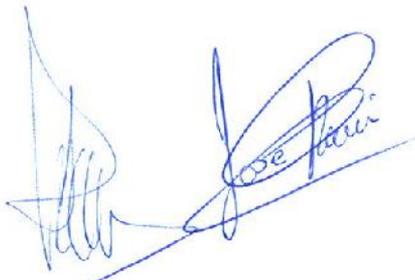
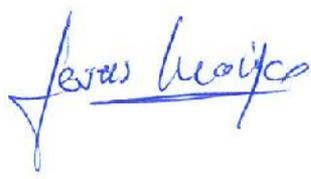


Jesús Manjón Sanchez

Vigencia: 4 años desde la fecha arriba indicada

<b>PROLOGO</b> .....	4
<b>OBJETO</b> .....	6
<b>REFERENCIAS</b> .....	6
<b>DEFINICIONES</b> .....	7
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	9
<b>ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</b> .....	10
<b>MEDIOS Y RECURSOS EN SU PUESTA EN MARCHA</b> .....	11
<b>COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN</b> .....	11
<b>DIAGNÓSTICO</b> .....	11
<b>PROGRAMA DE ACTUACIÓN</b> .....	18
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	45
<b>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN</b> .....	47
<b>ANEXOS</b> .....	47



## PROLOGO

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y su modificación posterior según el Real-Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgente, pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras libre y Responsablemente las que acuerden su contenido.

En base a lo anteriormente expuesto, la Dirección y el Comité de Igualdad de **SERYMAN** han aprobado el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

Desde este convencimiento se ha concebido el Plan de Igualdad de **SERYMAN** para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dentro de la empresa. Todo ello en base a los siguientes motivos:

La masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral y el desarrollo social, han supuesto modificaciones en la sociedad a las que la empresa no puede ser ajena (incremento de la actividad remunerada de las mujeres, nuevos modelos de familias, incremento de la esperanza de vida, etc.). Ello ha obligado a las empresas a adaptarse a los nuevos cambios a los que estamos asistiendo y a integrar e implantar medidas que permitan tanto a las mujeres como a los hombres conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares, asegurará su permanencia dentro de la empresa. Difícilmente la inversión que supone la puesta en prácticas de esas medidas superará el coste que implicarían la selección y la formación de nuevo personal.

En la actualidad, la calidad en el trabajo se ha convertido en un factor importante para la supervivencia empresarial. Hoy en día cuando se habla de calidad, no sólo se refiere a la calidad en el producto o la calidad en el servicio, sino que la referencia se plantea globalmente, afectando también a la calidad en el trabajo. El concepto de calidad supone la necesidad de hacer compatibles los objetivos productivos con la satisfacción de las personas que intervienen en la prestación del servicio.

La calidad de los empleos y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a los trabajadores y trabajadoras. Por ello la prevención de las prácticas sexistas y discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad.

La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente de Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable en términos empresariales.

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

Por contra, una política de Recursos Humanos basada en la igualdad de oportunidades resulta rentable económicamente para la empresa.

La apuesta de la empresa por la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo, lo cual redundará a su vez, en una mayor productividad.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la empresa va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

La competencia ha aumentado por lo que las empresas necesitan seguir mejorando para mantener la competitividad: atraer, retener y motivar al personal es clave para conseguirlo.

La puesta en práctica de medidas de acción positiva permite una mayor capacidad de innovación y de adaptación al cambio en las empresas.

Conscientes de la importancia de esta nueva herramienta, **SERYMAN**, ha procedido a considerar este Plan de Igualdad como un nuevo elemento a incluir dentro del modelo organizativo de Sistemas de Gestión que tiene implantado actualmente la Empresa.

No cabe duda de que el modelo de gestión aplicado en la empresa quedaría incompleto si no se incluyera un sistema de Gestión para la Igualdad de Oportunidades que defina los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, responsabilidades, etc.

En este sentido, el Modelo de Gestión quedaría configurado de la forma siguiente:

**A. Sistema de Gestión de Calidad**

**B. Sistema de Gestión Integral de Personas: Plan Igualdad de Oportunidades.**



## OBJETO

**Fundación Servicios y Manufacturas SERYMAN**, forma parte de las entidades con que cuenta la Fundación Asilo de Torrelavega, con el fin de llevar acabo su tarea en el campo social.

Su actuación es conseguir la inserción socio-laboral de personas con discapacidad, tanto física con psíquica, tratando de eliminar barreras discriminatorias y abriendo así las puertas a un amplio colectivo de personas que luchan por la normalización de sus vidas.

El propósito del presente documento es presentar y describir, de forma somera, el plan de igualdad de aplicación a **SERYMAN**.

## REFERENCIAS

### Normativa Nacional

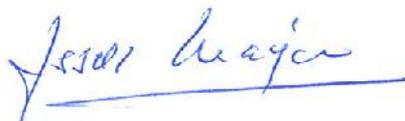
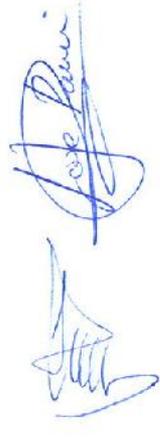
El artículo 14 de la Constitución Española de 1978, establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

De igual forma, el artículo 35 de la Constitución declara que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.c), dispone que, en la relación de trabajo, los trabajadores/as tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo. Y el artículo 28 establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo, etc.

La ley de Infracciones y Sanciones en el orden social, la Ley de Prevención de Riesgos laborales, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, etc., recogen de igual forma disposiciones relativas al principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Asimismo, mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.



# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

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 busca la plena igualdad, conteniendo 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre hombres y mujeres.

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 712/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

## Normativa Autonómica:

El Estatuto de Autonomía de Cantabria en su artículo 5.2 establece que: «Corresponde a las instituciones de la Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social».

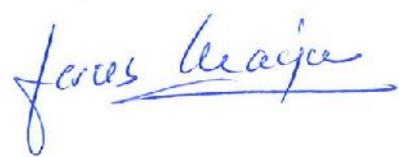
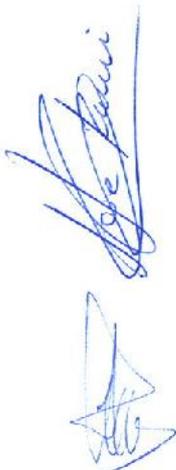
Por lo tanto, el Plan de Igualdad de SERYMAN surge en este marco legal y normativo del cual ha tomado referencias para contribuir a cumplir con los objetivos que estos instrumentos marcan.

## DEFINICIONES

- **Acciones positivas:** Son aquellas medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hechos por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.
- **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.
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.
- **Comisión de Igualdad:** Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de la plantilla.
- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.
- **Discriminación Salarial:** Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.
- **Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son

corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- **Datos desagregados por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- **Diagnóstico de igualdad:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en 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.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** 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.
- **Estereotipos de género:** Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.
- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas – sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.
- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.
- **Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.
- **Segregación horizontal:** En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.
- **Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



- **Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.
- **Permisos parentales:** Derecho individual -y, en principio, no transferible- de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo.
- **Perspectiva/enfoque de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.
- **Plan de igualdad de la empresa:** Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, Art. 46).
- **Segregación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres
- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.
- **Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

## PRESENTACIÓN

**Fundación Servicios y Manufacturas SERYMAN**, forma parte de las entidades con que cuenta la Fundación Asilo de Torrelavega, con el fin de llevar a cabo su tarea en el campo social.

Su actuación es conseguir la inserción socio-laboral de personas con discapacidad, tanto física como psíquica, tratando de eliminar barreras discriminatorias y abriendo así las puertas a un amplio colectivo de personas que luchan por la normalización de sus vidas.

Para contribuir a esta política de inserción e integración, la Fundación tiene aprobado que en sus distintas líneas de trabajo, el 15% de los puestos estén cubiertos por personas con algún tipo de discapacidad. En estos momentos, la plantilla de SERYMAN está compuesta por trabajadores que desempeñan con alto grado de especialización su labor, tanto en puestos de atención directa a las personas, como auxiliares de clínica,

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

cuidadores, celadores, camareros, conductores, o de atención indirecta, como seguridad, limpieza, jardinería, cocina, lavandería, etc.

Si tenemos en cuenta que la Ley de atención a la Dependencia pretende la creación de unos trescientos mil puestos de trabajo en el área de los Servicios Sociales, se convierte en un importante yacimiento de empleo para que este colectivo de personas con discapacidad, y tras una formación especializada acorde al puesto a desempeñar, encuentre una gran oportunidad, tanto en su vida social como laboral.

EMPRESA	DOMICILIO SOCIAL	C.I.F.	CENTRO/S DE TRABAJO	✉
Fundación Servicios y Manufacturas SERYMAN	Avenida Fernando Arce nº 18, 39300 Torrelavega (Cantabria)	G-39399878	Avenida Fernando Arce nº 18, 39300 Torrelavega (Cantabria)	info@seyman.org

Las características principales que distinguen el servicio prestado por SERYMAN son:

- La formación continua de los profesionales.
- La comunicación entre los profesionales.
- La distinta prestación del servicio que es capaz de ofertar al cliente: celadores, camareros, conductores, limpieza, jardinería, cocina, lavandería, etc.

Como anexo I se ofrece un organigrama funcional de SERYMAN.

## ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan es el primer Plan de la entidad y será de afectación a la totalidad de la plantilla contratada tanto presente como futura de SERYMAN, así como del personal directivo.

Aunque SERYMAN forma parte de una Fundación se ha decidido realizar un plan de Igualdad individual para cada una de las razones sociales.

Este plan de Igualdad es específico para los centros de trabajo donde la empresa presta sus servicios, que se han detallado en la presentación, dentro de la Comunidad de Cantabria.

La vigencia del Plan de Igualdad es de 4 años, desde mayo de 2021 hasta el mayo de 2025. Durante esta vigencia del Plan, se establece una cronología a seguir para garantizar la implantación de cada medida, siendo sensible a su vez a posibles modificaciones acordes a la realidad de la entidad.

## MEDIOS Y RECURSOS EN SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del I Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan.

Las personas implicadas en la realización de la puesta en marcha y la implantación del presente Plan de Igualdad son las personas integrantes de la Dirección y la Comisión Negociadora, quedando responsables de la coordinación y seguimiento de la ejecución de dicho Plan.

## COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

La Comisión de Igualdad está compuesta por:

- LUIS BARREDA: Representante de la empresa
- JOAQUINA FLORANES: Representante de la empresa
- JOSE RAMON SUMILLERA: Representante de los trabajadores
- JESÚS MANJÓN SANCHEZ: Representante de los trabajadores

La comisión de igualdad tendrá las siguientes normas de funcionamiento:

- **Reuniones:** se reunirá con una periodicidad mínima anual, tras las acciones anuales de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad, pudiéndose convocar por ambas partes y pudiendo asimismo emplazar ambas partes, cuantas reuniones extraordinarias estimen necesarias, previa justificación de los motivos que las originan.
- **Acuerdos:** los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

Todos los miembros de la Comisión de Igualdad, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones, así como de la documentación y datos aportados por las partes.

## DIAGNÓSTICO

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.



El diagnóstico es:

- Instrumental: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- Aplicado: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.
- Flexible: el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.
- Dinámico: deberá actualizarse continuamente.

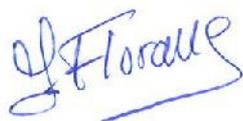
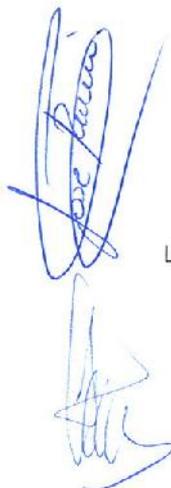
Se trata de analizar desde una perspectiva de género:

- Características de la empresa y estructura organizativa.
- Características del personal
- Acceso a la empresa
- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje
- Condiciones de trabajo en la empresa
- Remuneraciones (fijas y variables)
- Abandono de la empresa

La realización de un diagnóstico en la empresa sirve para:

- Conocer el nivel de igualdad de oportunidades en la empresa
- Detectar posibles diferencias en las prácticas de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o se dirigen a hombres.
- Averiguar las necesidades, opiniones y expectativas de la plantilla.
- Saber si es necesario realizar acciones de sensibilización entorno a la igualdad de oportunidades en los distintos niveles jerárquicos de la empresa.
- Conocer si se producen discriminaciones por razón de sexo, en la selección de personal, la formación, la evaluación, la retribución, la comunicación interna, etc., y ver si se ofrecen las mismas oportunidades a mujeres y hombres en la empresa.
- Conocer los problemas y las necesidades que tiene las trabajadoras y los trabajadores de la empresa para conciliar el trabajo con la vida privada, y estudiar las posibles medidas a adoptar.

Las principales técnicas que se pueden utilizar para la recogida de información sobre la plantilla son:



- Explotación de los datos estadísticos disponibles
- Encuesta o cuestionario
- Entrevista individual
- Entrevista colectiva y grupos de discusión
- Análisis de información escrita (convenio, normas internas...)
- Análisis de problemáticas individuales.

Evidentemente la elección de la técnica o técnicas a utilizar dependerá de qué información deseamos recoger, de los recursos humanos y materiales disponibles y de las características de cada empresa.

Las encuestas, por ejemplo, permiten obtener información genérica referida a un grupo amplio de personas y la información obtenida es susceptible de ser tratada estadísticamente. Las entrevistas y los grupos de discusión, por el contrario, aportan una gran cantidad de información de carácter cualitativo, pero, al requerir una inversión importante de tiempo y dedicación, es necesario limitarlas a un grupo más reducido de personas.

Para el diagnóstico inicial de **SERYMAN** se han utilizado las siguientes técnicas:

- Explotación de los datos estadísticos disponibles

Para ello se han recogido los siguientes datos:

a) Características de la plantilla:

Distribución de la plantilla por sexo.

Distribución de la plantilla por edades.

Distribución de la plantilla por antigüedad en la empresa.

Distribución por tipo de contrato.

Distribución por nivel de estudios.

Distribución de la plantilla por bandas salariales.

b) Evolución de la plantilla:

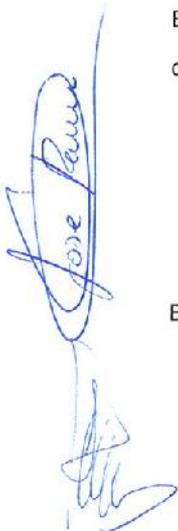
Incorporaciones

Bajas

c) Responsabilidades Familiares.

- Encuesta a los trabajadores y trabajadoras para conocer la opinión del personal de la empresa en relación con la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El formato de encuesta utilizado está recogido en el **Anexo IV**.



# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

Resumidamente, se adjunta (**Anexo V**) una serie de datos y gráficos, segregados por sexo, que explican y visibilizan la situación laboral de los trabajadores y trabajadoras de **SERYMAN**. Conocer y señalar estas diferencias y su significado, es el paso inicial e imprescindible para abordar la reflexión crítica que concluya en acciones dirigidas a conseguir la igualdad perseguida.

Como resumen de este análisis se expone las siguientes conclusiones del diagnóstico

La plantilla está compuesta por 138 trabajadores entre indefinidos y eventuales en este último año, de los cuales 84 son mujeres y 54 son hombres.

Dentro de la plantilla eventual también hay una mayor presencia de las mujeres

A parte de la plantilla está la Presidencia de la Fundación, formada por un Presidente, un Vicepresidente y vocales, los cuales no son tienen remuneración y no se considera necesario su estudio. Comentar que la presidencia está formada por una mujer.

- Proceso de selección y contratación

Como se puede ver en los gráficos del anexo V en relación a la contratación el 63,04 % de la plantilla es indefinida mientras que el 36,96% son temporales. Si lo analizamos por sexo vemos como el 31,88 % de las mujeres están contratadas de manera indefinida frente al 29,99% de los hombres, el resto del porcentaje son temporales, siendo el 31,16% mujeres y el 7,97% hombres.

Con respecto a los tipos de jornada, casi toda la plantilla, el 93,48% de la plantilla tiene una jornada completa mientras que el 6,52% restante pertenece al personal con jornada parcial. Si analizamos en base al sexo donde el porcentaje de mujeres (57,97%) se sitúa en los contratos con jornada completa mientras el valor para los hombres a jornada completa es menor (35,51%). Destacar que dentro de la plantilla indefinida hay 4 mujeres y 4 hombres a tiempo parcial.

En cuanto al proceso de selección, la entidad ha declarado que la contratación de personal se realiza recurriendo a curriculum que traen las personas al departamento de recursos humanos y a ofertas de empleo que se publican en diferentes medios

Las personas que habitualmente intervienen en el proceso de selección son el departamento de recursos humanos de la Fundación y el encargado del centro.

Desde SERYMAN se considera necesario realizar formación en Igualdad a los responsables de la contratación de personal

Durante los últimos cuatro años, las incorporaciones de personal indefinido han sido un total de 15 personas, 8 de ellas mujeres.

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

Dentro del personal eventual durante el último año 2020 se incorporaron a la plantilla 20 mujeres y 7 hombres en diferentes puestos.

En cuanto a las **bajas**, mayoritariamente se han producido debido a la finalización de los contratos temporales y a algún despido.

Por último, dentro de este apartado, en cuanto a la opinión de la plantilla obtenida en las encuestas realizadas anónimamente, un 68,18% de las personas participantes en ellas cree que tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades en el proceso de selección del personal, al contrario que el 6,82% que opina lo contrario.

- Clasificación profesional

Dentro de la clasificación profesional y observando la totalidad de la plantilla hay mayor presencia de hombres en los siguientes puestos:

- Auxiliar de Servicios Generales
- Oficial 1ª
- Oficial 2ª conductor
- Conductor

Y una mayor presencia de mujeres en los siguientes puestos:

- Auxiliar Enfermería
- Auxiliar G. Administrativo
- Cuidador
- P.S. Domestico

Las mujeres realizan más labores de auxiliar y cuidados y los hombres de conductor, vigilante, ...

- Formación

En cuanto a la formación recibida por la plantilla, se realizaron un total de 7 cursos. A estos cursos asistieron un total de 73,33% de mujeres y un 26.67% de hombres.

Se realiza un plan de formación posibilitando la realización de dicha formación a todos los trabajadores, pero debido a las características de los trabajadores no todos quieren realizar formación.

- Promoción profesional



# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

Antes de analizar este apartado hay que comentar que debido a la prestación del servicio que se realiza las posibilidades de promoción se reducen. Ya que algunos de los puestos tienen que requerir una titulación específica.

Teniendo en cuenta esto y que en los últimos años no se ha realizado ninguna promoción, se va a promover las ofertas de empleo de manera interna, antes de la búsqueda de manera externa.

En las encuestas realizadas el 52,27% de las personas han contestado que creen que hombres y mujeres promocionan igual en su puesto de trabajo, mientras que el 43,18% contestan que no sabe.

- Condiciones de trabajo (auditoría retributiva). Retribuciones

Las condiciones laborales están basadas en el convenio colectivo.

Como se puede ver en los gráficos del anexo V en relación a la distribución de la plantilla por bandas salariales y categoría profesional se observa que las retribuciones se hacen en relación al convenio y aquellas variaciones son debidas a la antigüedad del personal, realización de noches, ...

Es interesante remarcar que la mayoría de los puestos de trabajo de la entidad requieren la presencia de la plantilla en el centro de trabajo, debido a la tipología de servicios que se prestan.

La Comisión ha analizado los salarios percibidos por mujeres y hombres correspondientes a cada nivel (ver auditoría retributiva). Las diferencias salariales que resultan tras el cálculo de la media aritmética y la mediana favorecen en varias categorías a los hombres y en alguna categoría profesional a las mujeres, pero no son significativas y responden a criterios objetivos, tales como el trabajo a turnos, número de jornadas realizadas en período nocturno o en días festivos, antigüedad, etc).

La mayor brecha salarial se aprecia en la categoría profesional de Auxiliar de Servicios Generales y estudiándolo detenidamente es debido a la antigüedad del personal, los hombres tienen mayor antigüedad que las mujeres.

Los resultados de la auditoría retributiva corresponden a los salarios que se abonarán en el año 2021.

En cuanto a las encuestas realizadas al personal de la plantilla, un 20,45 % de las personas que han participado de la plantilla no cree que cobre menos que ningún compañero o compañera por realizar la misma tarea, un 50% no sabe contestar y el restante 29,55% creen que sí cobran menos que otra persona por realizar las mismas tareas.



# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

En relación a la antigüedad de la plantilla se observa un porcentaje bastante igualado en las bandas de más de 3 años de antigüedad.

- Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral

La empresa tiene a disposición de la plantilla las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral establecida en el Convenio, además de ciertas medidas de flexibilidad para intentar mejorar las condiciones de los trabajadores

En cuanto a las encuestas realizadas al personal de la plantilla, un 75 % de las personas que han participado de la encuesta contesta que se favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y un 25% contesta que no sabe.

- Infrarrepresentación femenina

Observando los datos de la composición total de la plantilla no se detecta infrarrepresentación femenina.

Es un sector con mayor presencia de mujeres.

Estudiando la composición por categoría profesional vemos que en los puestos más altos hay un hombre como encargado y una mujer como mando intermedio.

Hay en otros puestos como Auxiliar de Servicios Generales donde hay más hombres que mujeres en la plantilla y en el puesto de cuidador hay más mujeres que hombres.

Por último, dentro de este apartado, en cuanto a la opinión de la plantilla obtenida en las encuestas realizadas anónimamente, un 68,18% de las personas participantes en ellas cree que tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades en el proceso de selección del personal, al contrario que el 6,82% que opina lo contrario.

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Dentro de este apartado, en cuanto a la opinión de la plantilla obtenida en las encuestas realizadas anónimamente, un 68,18% de las personas participantes en ellas dicen que sabrían qué hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo, mientras que el 25% responde que no sabe y el 6,82% que no sabría qué hacer

Se planteará como acción la realización de un protocolo de acoso



## PROGRAMA DE ACTUACIÓN

### A. Objetivos:

La Dirección y el Comité de Igualdad de **SERYMAN**, una vez analizados los resultados del diagnóstico de la situación laboral de los trabajadores y las trabajadoras de la Empresa, han acordado fijar como objetivos fundamentales del Plan de Igualdad los siguientes:

**Objetivo General:** Garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el seno de la empresa y facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Objetivos Específicos:

- 1) Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.
- 2) Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- 3) Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación.
- 4) Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- 5) Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- 6) Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.



7) Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

8) Integrar la Igualdad en los Sistemas implantados en la empresa de Gestión de la Calidad.

## **B. Medidas de actuación:**

El presente capítulo contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuras por áreas temáticas a partir de los objetivos fijados en el Plan.

Para cada una de las áreas temáticas, se recogen:

En primer lugar, las medidas que ya se vienen aplicando en SERYMAN y que Dirección y Comité de Igualdad consideran adecuadas para el logro de los objetivos perseguidos en el Plan.

En segundo lugar, se recogen las nuevas medidas que se han estimado convenientes adoptar en las distintas materias que deben desarrollarse en este Plan.

Las áreas temáticas de intervención son:

- Selección y contratación
- Clasificación Profesional
- Infrarrepresentación femenina
- Retribución
- Promoción personal
- Condiciones de trabajo
- Formación
- Conciliación vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso y por razón de sexo.
- Sensibilización y Comunicación
- Calidad en el servicio



# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

## OBJETIVO I. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.

- **Medidas ya implantadas en SERYMAN:**
- **Medidas a adoptar:** No obstante, lo anterior y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Empresa acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores.

Three handwritten signatures in blue ink are visible. The first signature is partially obscured by the female symbol. The second signature is 'J. Florau'. The third signature is 'Josep Utrilla'.

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

## ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN CONTRATACIÓN. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO		RECURSOS ASOCIADOS			
Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.		RRHH Económicos			
Acciones	Responsable	Calendario y priorización			
		2021	2022	2023	2024
Emplear canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.	Dirección Coordinación	Todo el año	Todo el año	Todo el año	Todo el año
Revisar los anuncios de puestos vacantes para utilizar un lenguaje no sexista en los anuncios de puestos vacantes	Dirección Coordinación	Primer Semestre			
Revisión y modificación de los datos requeridos en el formulario de solicitud de empleo	Dirección Coordinación	Primer Semestre			
Continuar con la formación y sensibilización a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias	Dirección Coordinación	Segundo Semestre		Segundo Semestre	
Realizar medidas de acción positiva, fomentando la contratación de las personas con menos representación en cada departamento, de tal manera que en igualdad de condiciones y méritos por parte de los candidatos se optara por contratar al colectivo menos representado	Dirección Coordinación	Todo el año se fomentará la contratación del colectivo menos representativo según puestos	Todo el año	Todo el año	Todo el año





# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

## ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN CONTRATACIÓN. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

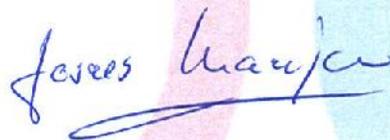
OBJETIVO		INDICADOR PLAZO			
Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.		<b>% de mujeres contratadas</b> <b>% de hombres contratados</b>			
Acciones	Responsable	Seguimiento			
		2021	2022	2023	2024
Emplear canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.	Dirección Coordinación				
Revisar los anuncios de puestos vacantes para utilizar un lenguaje no sexista en los anuncios de puestos vacantes	Dirección Coordinación				
Revisión y modificación de los datos requeridos en el formulario de solicitud de empleo	Dirección Coordinación				
Continuar con la formación y sensibilización a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias	Dirección Coordinación				
Realizar medidas de acción positiva, fomentando la contratación de las personas con menos representación en cada departamento, de tal manera que en igualdad de condiciones y méritos por parte de los candidatos se optara por contratar al colectivo menos representado	Dirección Coordinación				

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

## OBJETIVO II. RETRIBUCIÓN. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación

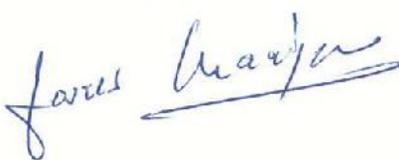
- **Medidas ya implantadas en SERYMAN:** Tenemos una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- **Medidas a adoptar:** No obstante, lo anterior y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Empresa acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores.



# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIÓN					
OBJETIVO				RECURSOS ASOCIADOS	
Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación, detectando desequilibrios entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida				RRHH	
Acciones	Responsable	Calendario y priorización			
		2021	2022	2023	2024
Continuar aplicando una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.	Dirección Comité de igualdad	Todo el año	Todo el año	Todo el año	Todo el año
Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa	Dirección Comité de igualdad	1 Semestre		1 Semestre	





# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIÓN					
OBJETIVO			INDICADOR		
Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación, detectando desequilibrios entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida			(Retribución media mujeres nueva incorporación) / (Retribución media hombres nueva incorporación) = ó > 1		
Acciones	Responsable	Seguimiento			
		2021	2022	2023	2024
Continuar aplicando una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.	Dirección Comité de igualdad				
Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa	Dirección Comité de igualdad				



J. Florance

Jesus Cuevas

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

## OBJETIVO III. FORMACIÓN. PROMOCIÓN PROFESIONAL

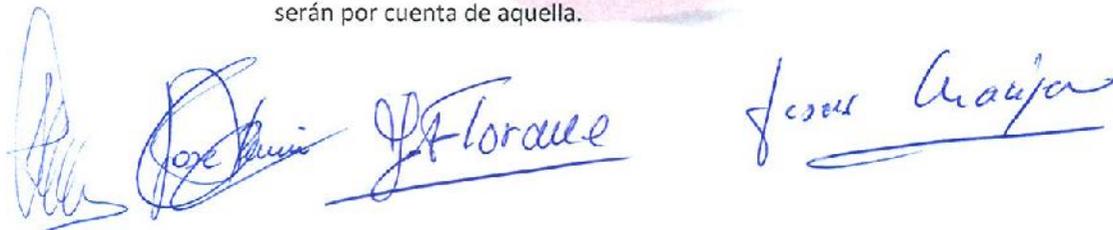
Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género

- **Medidas ya implantadas en SERYMAN:** la Dirección de la asociación con el acuerdo del Comité, elaborará anualmente un Plan Integrado de Formación dirigido a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la asociación.

A este respecto, la empresa posibilita el acceso a la formación en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, facilitando en la medida de lo posible que no dificulten la conciliación con su vida personal y familiar.

En materia formativa, **SERYMAN** otorga los siguientes beneficios:

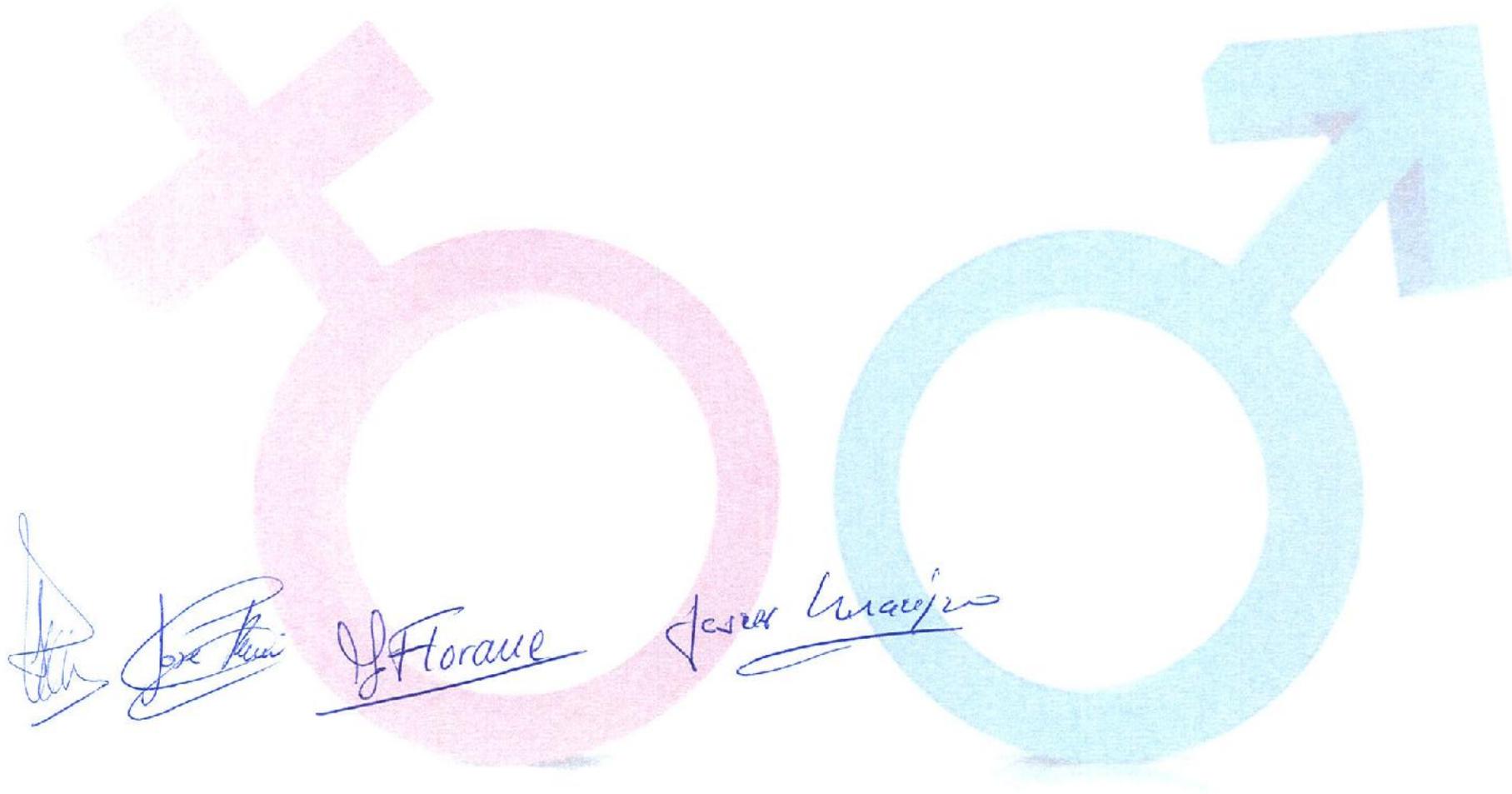
- La Empresa asume el coste del Plan Anual de Formación.
- La programación de los cursos que del mismo se deriven se tratará de organizar dentro de la jornada laboral y/o compensando el tiempo dedicado a la formación
- Información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, de modo que ésta cuente con unos conocimientos que permitan la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción profesional.
- Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y el trabajador/a participen en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamiento y residencia, serán por cuenta de aquella.



Four handwritten signatures in blue ink, likely representing the signatories of the document.

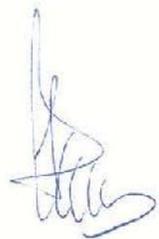
# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

- **Medidas a adoptar:** No obstante, lo anterior y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Empresa acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores.



# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

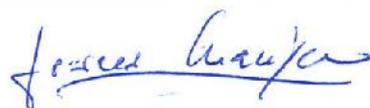
ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN. PROMOCIÓN PROFESIONAL.					
OBJETIVO			RECURSOS ASOCIADOS		
Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.			RRHH Recursos Económicos		
Acciones	Responsable	Calendario y priorización			
		2021	2022	2023	2024
Realización de cursos, jornadas, etc. que traten específicamente el tema de la Igualdad de Oportunidades y que vayan dirigidos, en general a todo el personal de la empresa y de forma específica a determinados colectivos.	Comité de igualdad	2 semestre		2 semestre	
Se hará especial hincapié en formar sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades a quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.	Comité de igualdad	2 semestre			
Se facilitará la formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.	RRHH	Todo el año según las incorporaciones			
Posibilitar la realización de acciones formativas para la mejora del desempeño profesional, adaptadas a la discapacidad.	RRHH	1 Semestre (Plan de Formación)			
Promoción de las ofertas de empleo de manera interna, antes de búsqueda de manera externa	RRHH	Todo el año según las necesidades de personal	Todo el año según las necesidades de personal	Todo el año según las necesidades de personal	Todo el año según las necesidades de personal





# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN. PROMOCIÓN PROFESIONAL.					
OBJETIVO			INDICADOR		
Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.			(Nº Hs formac. por trabajador/a) / (Nº Hs formac. por trabajador/a) ≥ 1		
Acciones	Responsable	Seguimiento			
		2021	2022	2023	2024
Realización de cursos, jornadas, etc. que traten específicamente el tema de la Igualdad de Oportunidades y que vayan dirigidos, en general a todo el personal de la empresa y de forma específica a determinados colectivos.	Comité de igualdad				
Se hará especial hincapié en formar sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades a quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.	Comité de igualdad				
Se facilitará la formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.	RRHH				
Posibilitar la realización de acciones formativas para la mejora del desempeño profesional, adaptadas a la discapacidad.	RRHH				
Promoción de las ofertas de empleo de manera interna, antes de búsqueda de manera externa	RRHH				

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral

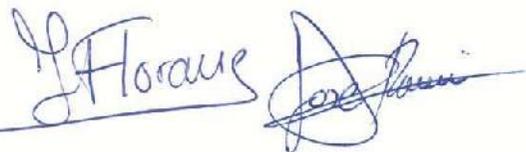
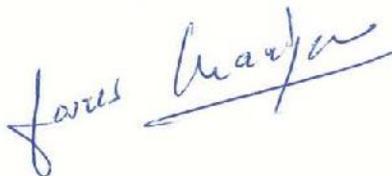
- **Medidas ya implantadas en SERYMAN:** la Empresa promoverá prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- **Medidas a adoptar:** No obstante, lo anterior y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Empresa acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores.



*De Paez* *J. Florance* *Jesús García*

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
OBJETIVO				RECURSOS ASOCIADOS	
Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.				RRHH Recursos Económicos	
Acciones	Responsable	Calendario y priorización			
		2021	2022	2023	2024
Garantizar que la conciliación sea accesible a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.	Dirección Comité de igualdad	Todo el año	Todo el año	Todo el año	Todo el año
Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas. Realización de encuestas de necesidades.	Dirección Comité de igualdad	2 Semestre		2 Semestre	
Establecer un intervalo de tiempo flexible (pactado) para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida para determinados puestos	Dirección Comité de igualdad	1 Semestre	1 Semestre	1 Semestre	1 Semestre
Posibilitar la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan personas dependientes.	Dirección Comité de igualdad	Todo el año	Todo el año	Todo el año	Todo el año
Posibilitar la realización de la jornada continua siempre que no sea estrictamente necesario hacerla partida.	Dirección Comité de igualdad	Todo el año	Todo el año	Todo el año	Todo el año
Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.	Dirección Comité de igualdad	Todo el año	Todo el año	Todo el año	Todo el año

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

Prioridad en la demanda de plazas de Guardería y personas dependientes con los trabajadores de Seryman	Dirección Comité de igualdad	Todo el año	Todo el año	Todo el año	Todo el año
Continuar con los cambios de turno de manera ilimitada	Dirección Comité de igualdad	Todo el año	Todo el año	Todo el año	Todo el año
Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.	Dirección Comité de igualdad	Todo el año	Todo el año	Todo el año	Todo el año



J. Florcaus



José María

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

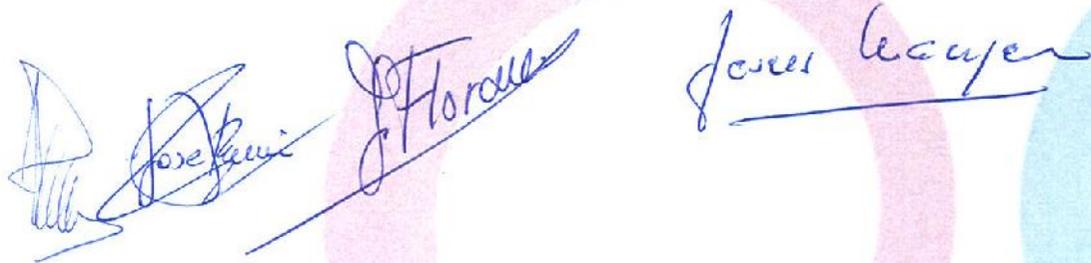
ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
OBJETIVO		INDICADOR			
Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.		(Nº medidas implantadas x 100)/ Total medidas propuestas			
Acciones	Responsable	Seguimiento			
		2021	2022	2023	2024
Garantizar que la conciliación sea accesible a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.	Dirección Comité de igualdad				
Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas. Realización de encuestas de necesidades.	Dirección Comité de igualdad				
Establecer un intervalo de tiempo flexible (pactado) para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida para determinados puestos	Dirección Comité de igualdad				
Posibilitar la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan personas dependientes.	Dirección Comité de igualdad				
Posibilitar la realización de la jornada continua siempre que no sea estrictamente necesario hacerla partida.	Dirección Comité de igualdad				
Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.	Dirección Comité de igualdad				

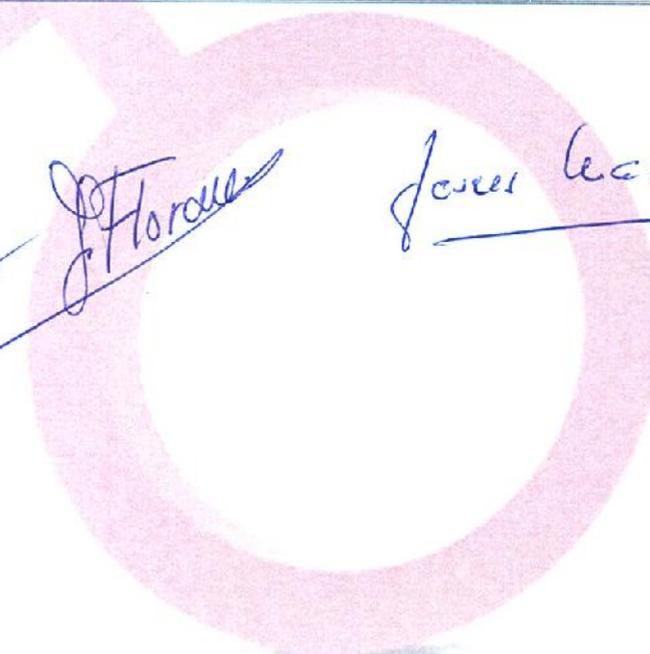
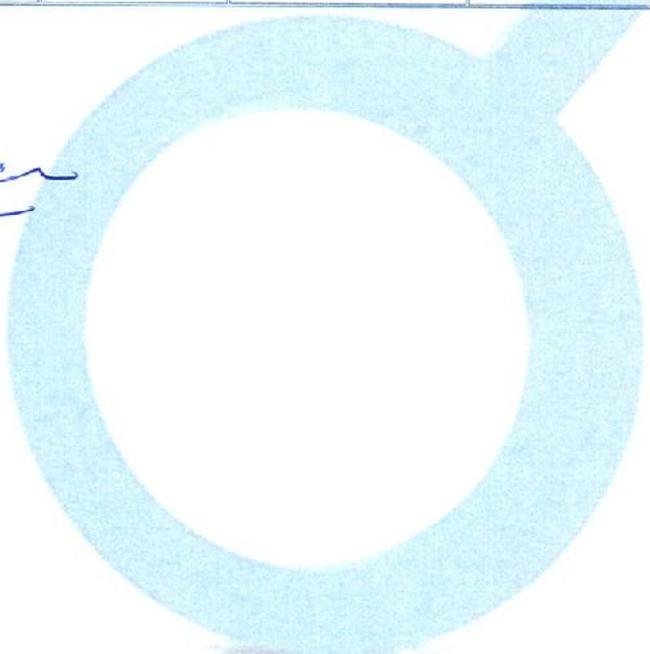




# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

Prioridad en la demanda de plazas de Guardería y personas dependientes con los trabajadores de Seryman	Dirección Comité de igualdad				
Continuar con los cambios de turno de manera ilimitada	Dirección Comité de igualdad				
Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.	Dirección Comité de igualdad				



# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

## OBJETIVO V. PREVENCIÓN DEL ACOSO

Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos

- **Medidas ya implantadas en SERYMAN:** el convenio contempla en el Convenio: Cualquiera actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos como falta muy grave
- **Medidas a adoptar:** No obstante, lo anterior y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Empresa acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores.



Handwritten signature of José María Horruete in blue ink, written over a pink female symbol.



Handwritten signature of Jesús Ureña in blue ink, written over a light blue male symbol.

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO					
OBJETIVO					RECURSOS ASOCIADOS
Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos					RRHH
Acciones	Responsable	Calendario y priorización			
		2021	2022	2023	2024
Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la Dirección, y la plantilla para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual.	Comité de igualdad	1 Semestre			
Comunicación efectiva de la declaración de principios a todos los trabajadores/as, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.	Comité de igualdad	1 Semestre	1 Semestre (Recordatorio)	1 Semestre (Recordatorio)	1 Semestre (Recordatorio)
Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.	Comité de igualdad	1 Semestre			
Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.	Comité de igualdad	Todo el año	Todo el año	Todo el año	Todo el año



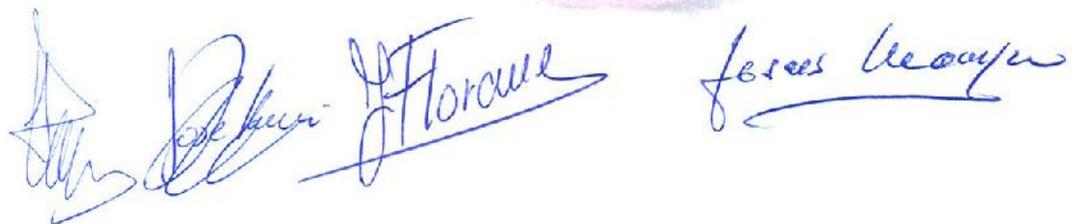
*Floraue*



*Jesús Aranja*

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO					
OBJETIVO			INDICADOR		
Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos			Implantación de un protocolo de actuación en caso de acoso		
Acciones	Responsable	Seguimiento			
		2021	2022	2023	2024
Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Comité de igualdad				
Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la Dirección, y la plantilla para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual.	Comité de igualdad				
Comunicación efectiva de la declaración de principios a todos los trabajadores/as, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.	Comité de igualdad				
Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.	Comité de igualdad	Realizado protocolo de acoso			
Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.	Comité de igualdad				



# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

## OBJETIVO VI. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades

- **Medidas ya implantadas en SERYMAN:** Los principios de «Igualdad de Género» aparecen recogidos dentro de la política de SERYMAN
- **Medidas a adoptar:** No obstante, lo anterior y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Empresa acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores.



Jose Maria J. Florance Jesus Lopez

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN					
OBJETIVO					RECURSOS ASOCIADOS
Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades					RRHH
Acciones	Responsable	Calendario y priorización			
		2021	2022	2023	2024
Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc.	Comité de igualdad Consultora	1 Semestre	1 Semestre	1 Semestre	1 Semestre
Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: instituir la sección de "Igualdad de oportunidades" en el tablón de anuncios; etc..., asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla.	Comité de igualdad	1 Semestre			
Informar periódicamente del desarrollo del plan de igualdad.	Comité de igualdad	Semestralmente	Semestralmente	Semestralmente	Semestralmente
Motivar la participación del personal, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.	Comité de igualdad	1 Semestre	1 Semestre	1 Semestre	1 Semestre
Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, a fin de eliminar el sexismo.	Comité de igualdad	1 Semestre	1 Semestre (Revisiones)	1 Semestre (Revisiones)	1 Semestre (Revisiones)
La descripción de las funciones o tareas, la definición de las categorías o grupos profesionales, y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, ropa de trabajo, etc. se realizarán utilizando denominaciones aplicando una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.	Comité de igualdad	1 Semestre			

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN					
OBJETIVO				INDICADOR	
Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades				(Nº medidas implantadas x 100)/ Total medidas propuestas	
Acciones	Responsable	Seguimiento			
		2021	2022	2023	2024
Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc.	Comité de igualdad Consultora				
Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: instituir la sección de "Igualdad de oportunidades" en el tablón de anuncios; etc..., asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla.	Comité de igualdad				
Informar periódicamente del desarrollo del plan de igualdad.	Comité de igualdad				
Motivar la participación del personal, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.	Comité de igualdad				
Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, a fin de eliminar el sexismo.	Comité de igualdad				
Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.	Comité de igualdad				





# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

La descripción de las funciones o tareas, la definición de las categorías o grupos profesionales, y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, ropa de trabajo, etc. se realizarán utilizando denominaciones aplicando una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.	Comité de igualdad				
--	--------------------	--	--	--	--



*Jose Luis*

*Horace*

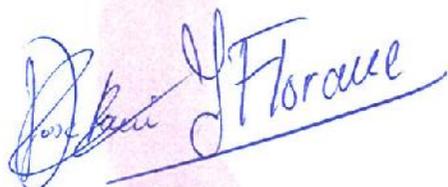
*José Waujan*

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

## OBJETIVO VII. CALIDAD EN EL SERVICIO PRESTADO

Integración de la igualdad de género en la gestión de la calidad de la empresa

- **Medidas ya implantadas en SERYMAN:** Implantación de un sistema integrado de gestión
- **Medidas a adoptar:** No obstante, lo anterior y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Empresa acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores.



J. Florace



Jesús Guadalupe

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: CALIDAD EN EL SERVICIO PRESTADO					
OBJETIVO					RECURSOS ASOCIADOS
Integración de la igualdad de género en la gestión de la calidad de la empresa					RRHH
Acciones	Responsable	Planificación			
		2021	2022	2023	2024
Estudiar los paralelismos existentes entre las distintas fases de implantación de un Sistema integrado de gestión y una gestión responsable con la igualdad entre hombres y mujeres.	Comité de igualdad	1 Semestre			
Incorporar en los procesos de diagnóstico y autoevaluación a los que se someten los Sistemas integrados de gestión indicadores de género que permitan conocer el estado en el que la organización se encuentra respecto al efectivo despliegue de la igualdad.	Comité de igualdad	1 Semestre	1 Semestre		
Establecer una serie de objetivos dirigidos a corregir las “no conformidades”, respecto al grado de cumplimiento en la organización con los requisitos derivados de la igualdad, que hayan sido evidenciadas a lo largo del proyecto evaluativo.	Comité de igualdad	1 Semestre	1 Semestre		
Implementar acciones de mejora en igualdad de forma transversal, alcanzando a todas las áreas departamentales de la empresa, a todo su personal y en los procesos definidos por la organización.	Comité de igualdad		Todo el año	Todo el año	
Diseñar indicadores de género que permitan conocer el momento en el que la organización se encuentra respecto a la igualdad, así como el seguimiento y evaluación de las acciones de igualdad incorporadas en la empresa.	Comité de igualdad	1 Semestre	1 Trimestre	1 Trimestre	1 Trimestre
Integrar la igualdad dentro del ciclo de mejora continua de la que participan los Sistemas Integrados de Gestión.	Comité de igualdad		1 Trimestre	1 Trimestre	1 Trimestre

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

ÁREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN: CALIDAD EN EL SERVICIO PRESTADO					
OBJETIVO			INDICADOR		
Integración de la igualdad de género en la gestión de la calidad de la empresa			Modificación del Manual de Gestión		
Acciones	Responsable	Seguimiento			
		2021	2022	2023	2024
Estudiar los paralelismos existentes entre las distintas fases de implantación de un Sistema integrado de gestión y una gestión responsable con la igualdad entre hombres y mujeres.	Comité de igualdad				
Incorporar en los procesos de diagnóstico y autoevaluación a los que se someten los Sistemas integrados de gestión indicadores de género que permitan conocer el estado en el que la organización se encuentra respecto al efectivo despliegue de la igualdad.	Comité de igualdad				
Establecer una serie de objetivos dirigidos a corregir las “no conformidades”, respecto al grado de cumplimiento en la organización con los requisitos derivados de la igualdad, que hayan sido evidenciadas a lo largo del proyecto evaluativo.	Comité de igualdad				
Implementar acciones de mejora en igualdad de forma transversal, alcanzando a todas las áreas departamentales de la empresa, a todo su personal y en los procesos definidos por la organización.	Comité de igualdad				
Diseñar indicadores de género que permitan conocer el momento en el que la organización se encuentra respecto a la igualdad, así como el seguimiento y evaluación de las acciones de igualdad incorporadas en la empresa.	Comité de igualdad				
Integrar la igualdad dentro del ciclo de mejora continua de la que participan los Sistemas Integrados de Gestión.	Comité de igualdad				






FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS  
SERYMAN

Área Intervención	Indicador	Cálculo	Frecuencia	Responsable
Selección y Contratación	% de mujeres contratadas	$(\text{N}^{\circ} \text{ mujeres contratadas} \times 100) /$ $(\text{N}^{\circ} \text{ hombres contratados} \times 100) /$ $\text{contrataciones realizadas}$	Semestral	Comité de Igualdad
Clasificación y Promoción Profesional	% de mujeres que han promocionado	$(\text{N}^{\circ} \text{ ascensos de mujeres} \times 100) /$ $\text{Total ascensos realizados}$	Semestral	Comité de Igualdad
Retribución	Retribución media mujeres por nivel	$(\text{Retribución media mujeres}) /$ $(\text{Retribución media hombres}) = \text{ó} > 1$	Semestral	Comité de Igualdad
Formación	Nº horas formación por trabajadora	$(\text{N}^{\circ} \text{ hs formac. por trabajadora}) /$ $(\text{N}^{\circ} \text{ hs formac. por trabajador}) = \text{ó} > 1$	Semestral	Comité de Igualdad
Conciliación	% de medidas implantadas	$(\text{N}^{\circ} \text{ medidas implantadas} \times 100) /$ $\text{Total medidas propuestas}$	Semestral	Comité de Igualdad
Acoso sexual y acoso por razón de sexo	implantación del procedimiento	Si/ No	Semestral	Comité de Igualdad
Sensibilización y comunicación	% de medidas implantadas	$(\text{N}^{\circ} \text{ medidas implantadas} \times 100) /$ $\text{Total medidas propuestas}$	Semestral	Comité de Igualdad
Calidad en el Servicio	Implantación de la igualdad en los sistemas de gestión de calidad	Si/ No	Semestral	Comité de Igualdad

*Formas de ascenso*

*J. Toranzo*

*[Signature]*

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

## PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las acciones previstas en el presente Plan serán ejecutadas durante el tiempo de vigencia del mismo de acuerdo con el calendario previsto y aprobado por la comisión paritaria.

En todo caso podrá ser modificado cuando así lo requiera el desarrollo e implementación de las acciones contempladas en el Plan u otras nuevas que pudieran adoptarse.

Para la modificación de cualquier punto del Plan de Igualdad o discrepancias que pudieran surgir, se requerirá una reunión del Comité y aprobación o acuerdo por mayoría de la Comisión Negociadora.

## ANEXOS

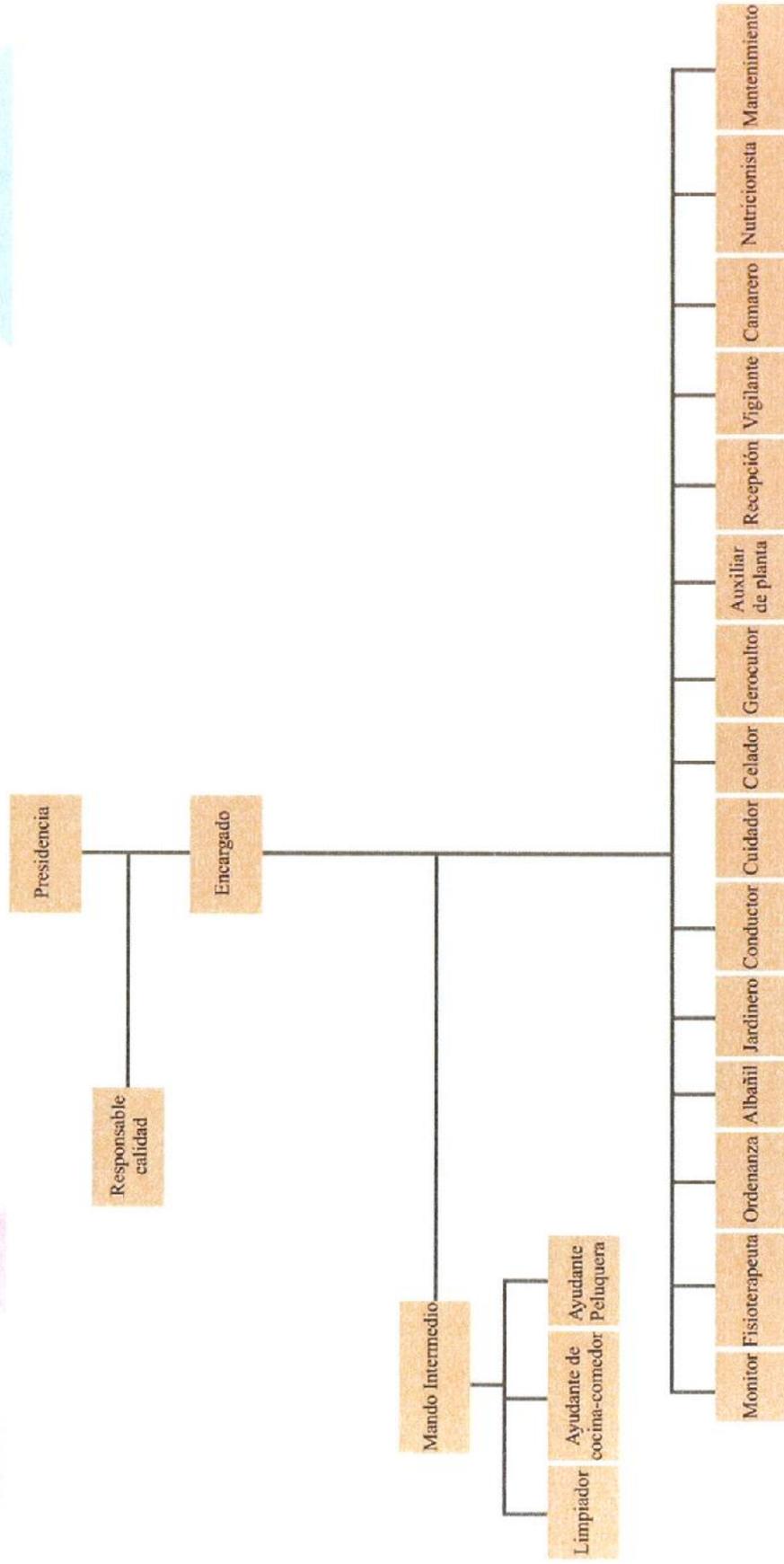
- Anexo I Organigrama
- Anexo II Garantía del compromiso de la Dirección
- Anexo III Documento Garante Comité
- Anexo IV Cuestionario
- Anexo V Diagnostico



# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

Anexo I

El Organigrama funcional de SERYMAN se ofrece a continuación:



*[Handwritten signatures]*

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

Anexo II

 <p>Fundación Asilo de Torreclayega Centro Asociado de mujeres SERPISGA</p>	<b>GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN</b>	Fecha: 18/12/2019
--	--	-------------------

La FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN, 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, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

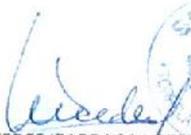
En todos y cada una de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola 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 implantación de un Plan de Igualdad 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.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

En Santander, a 18 de diciembre de 2019:

  
LUIZA MERCEDES IZARRAGA LÓPEZ-PISANO  
Presidente de FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN



Anexo III

## DOCUMENTO GARANTE DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN Y DE LA PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

### De una parte:

D. LUISA MERCEDES IZARRAGA LOPEZ-PISANO, en representación de la entidad **FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN**, con N.I.F. G39399878 y domicilio en la Avda. Fernando Arce, 18, 39300 TORRELAVEGA (Cantabria).

### De otra parte como integrantes del Comité de Igualdad

D. JOSE RAMON SUMILLERA GARCIA Y JESÚS MANJÓN SANCHEZ como representantes de los trabajadores.  
D. LUIS BARREDA y JOAQUINA FLORANES como representantes de la entidad.

### EXPONEN:

- 1.- El compromiso de la Dirección de la entidad **FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN**, para llevar a cabo acciones formativas destinadas a la concienciación y sensibilización en materia de igualdad; para la realización de un Diagnóstico de la Situación Actual de la Entidad en materia de igualdad; para el diseño, elaboración e implantación de un Plan de Igualdad, y; para el Seguimiento y Evaluación de los resultados del Plan de Igualdad.
- 2.- El compromiso de participación e implicación de la Representación Legal de las personas trabajadoras en la planificación y realización de acciones formativas destinadas a la concienciación y sensibilización en materia de igualdad; en la realización de un Diagnóstico de la Situación Actual de la Entidad en materia de igualdad; en el diseño, elaboración e implantación de un Plan de Igualdad, y; en el Seguimiento y Evaluación de los resultados del Plan de Igualdad.

### ACUERDAN:

- 1.- Constituir un Comité de Igualdad que se reunirá periódicamente para garantizar el compromiso de la Dirección expuesto anteriormente y para garantizar la participación e implicación de la Representación Legal de las personas trabajadoras, también expuesta anteriormente. Este Comité podrá mantener además reuniones de carácter extraordinario a petición expresa de cualquiera de las partes. Estas peticiones deberán formalizarse por escrito y entregarse a la otra parte con, al menos, 10 días hábiles de antelación a la fecha de reunión propuesta.

Y para que así conste, a los efectos oportunos, firman el presente documento en TORRELAVEGA, a 18 de Diciembre de 2019.

En Representación de la Entidad:  
LUISA MERCEDES IZARRAGA LOPEZ-  
PISANO

Las Personas Trabajadoras de la Entidad:

JOSE RAMÓN SUMILLERA GARCIA

JESÚS MANJÓN SANCHEZ

LUIS BARREDA

JOAQUINA FLORANES

# FUNDACIÓN SERVICIOS Y MANUFACTURAS SERYMAN

Anexo IV: CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA			
Empresa: _____			
Fecha de realización: ___/___/___		<input type="checkbox"/> Mujer	<input type="checkbox"/> Hombre
<p>Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un Diagnóstico que dará pie a un Plan de Igualdad para mejorar la gestión de los recursos humanos promoviendo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras. Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Le agradecemos su colaboración y le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas.</p>			
Considera usted que en esta empresa:	Si	No	No sé
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Cobra menos que su compañero/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Es necesario un Plan de Igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enumere sus sugerencias con relación a:			
¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?			
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?			
Otras sugerencias			

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*