



PLAN DE IGUALDAD

HETECSE S.A

I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2024-2028

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Hetecse.S.A	3
3. Características generales de la empresa	3
4. Compromiso con la igualdad	5
5. Análisis	5
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas	6
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados	7
5.3. Fecha de realización del diagnóstico	7
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración	8
6. Conclusiones del análisis de datos	8
6.1. Selección y contratación	8
6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	9
6.3. Formación	11
6.4. Promoción profesional	11
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva	11
6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral	17
6.7. Infrarrepresentación femenina	18
6.8. Retribuciones	19
6.9. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual	21
6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género	21
6.11. Comunicación e imagen interna y externa	22
6.12. Violencia de género y/o violencia sexual	22
7. Objetivos	22
7.1. Objetivos generales	22
7.2. Objetivos específicos	23
8. Medidas del plan de igualdad	26
9. Ámbito de aplicación y vigencia	48
10. Seguimiento y evaluación	48
11. Procedimiento de modificación	54
11. Sistema de resolución de conflictos	55
12. Registro del plan de igualdad	55
13. Glosario	55
14. Cronograma	58

1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene HETECSE S.A ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- 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.
- 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.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de HETECSE S.A

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si HETECSE, S.A respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
 1. Características de la plantilla y sus necesidades.
 2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2023.

2.HETECSE,S.A

- Nombre o Razón Social: HETECSE S.A
- Forma jurídica: SOCIEDAD ANÓNIMA
- CIF: A78561206
- Actividad: 8010, actividades de seguridad privada.
- Dirección: C/Mar Báltico, nº5 CP-28033 Madrid
- Provincia: Madrid
- Municipio: Madrid
- Responsable de Igualdad: Isabel Velaure
- Teléfono:
- Correo electrónico: info@hetecse.es
- Página web: <https://www.hetecse.com/>

3. Características generales de la empresa

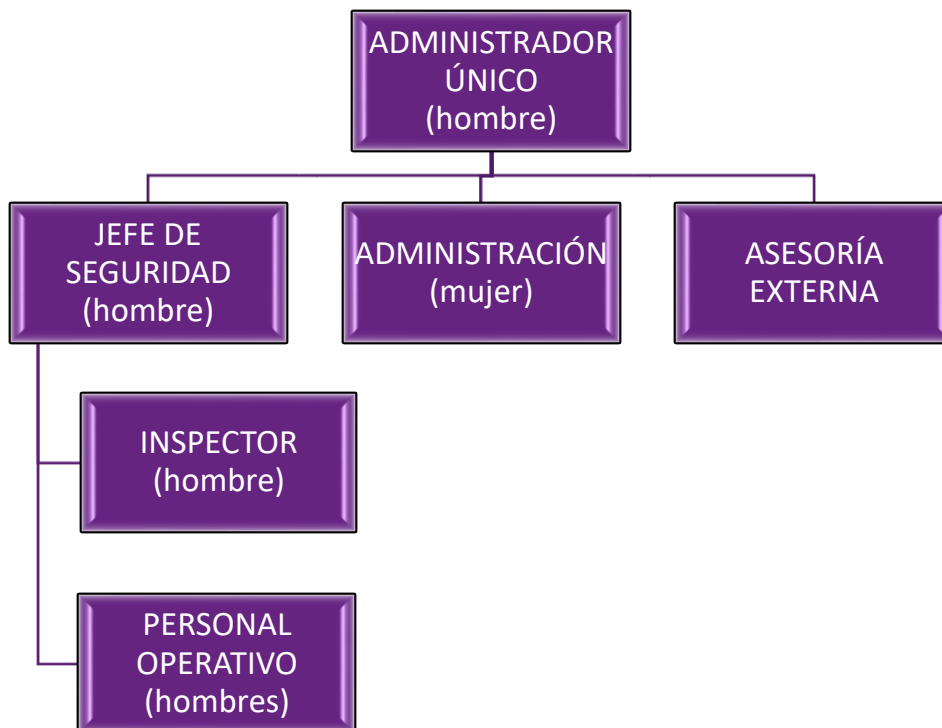
Hetecse, S.A es una empresa consultora de servicios cualificada para realizar servicios de vigilancia y protección en instalaciones, y mantenimientos de seguridad en entidades estatales. La facturación en 2023 asciende a 64979,26€.

En la actualidad solo se prestan los servicios indicados en las siguientes comunidades: Granada, Sevilla, Almería, Huelva, Madrid.

Hetecse, S.A, tiene como objetivo prestar sus servicios garantizando soluciones basadas en la profesionalidad y la máxima implicación de un equipo humano especializado y cualificado.

Gracias a la filosofía y dinámica empresarial, Hetecse, S.A, ha logrado un crecimiento constante en los últimos meses.

Hetecse, es una sociedad anónima en la que existe un administrador único, que es además el Gerente, contando con un departamento de seguridad, un departamento de administración, personal operativo y en caso de ser necesario, con un servicio de asesoramiento externo para la gestión del personal contratado.



Hetecse, S.A. comienza su expansión hace poco más de tres meses y su continuo crecimiento, hace plantear la necesidad de elaborar un diagnóstico previo que nos permita conocer la situación de partida en materia de igualdad, para elaborar un I Plan de igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

En lo que se refiere a su plantilla, Hetecse, S.A, ha tenido en plantilla 27 personas a 31 de diciembre de 2023.



PLANTILLA		
MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1	26	27

Si atendemos a la composición de la plantilla, podemos comprobar que existe una alta infrarrepresentación femenina, con 26 trabajadores y una única trabajadora.

4. Compromiso con la igualdad

En HETECSE S.A somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta 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 trato y 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, a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, por ello, se promovió la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación legal de las personas trabajadoras en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con dicha representación y por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento.

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

5. Análisis

Para realizar el diagnóstico hemos seguido lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

Interpretación de los índices de datos cuantitativos:

- **Índice de Distribución** (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:
 - % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
 - % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontalPara establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- **Índice de concentración** (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
 - %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
 - %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.
- Cuestionarios al departamento de personal
- Encuesta a la plantilla

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación. Se ha pasado una encuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad a los trabajadores/as que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa a 31 de diciembre de 2023 y a la actividad desarrollada durante los años 2023 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante 02/2024-05/2024.

5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

De una parte, como representación empresarial:

- M^a Jéssica Montero Pérez, en calidad de Responsable de Igualdad.
- Inmaculada Alonso Morán, en calidad de Responsable de RRHH. (Justifica su ausencia).
- Andrés Morano Báez, Departamento Comercial. (Justifica su ausencia).

De otra parte, como sindicatos representativos del sector:

- M^a Luisa Cubero (FESMC-UGT), en calidad de Responsable de Igualdad en el sector de la seguridad privada y servicios auxiliares.
- Marian López Martínez, en calidad de adjunta a la Secretaría de Mujeres de CCOO del hábitat.
- Vanesa Navarro Rodríguez (FTSP-USO), en calidad de Secretaria Estatal de Igualdad y formación.

6. Conclusiones del análisis de datos

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

6.1. Selección y contratación

No existe un proceso específico de selección de personas.

Los CV se entregan a través de la página web de Hetecse, S.A o en persona en las delegaciones.

No se ha llevado a cabo ningún proceso de selección durante 2023 puesto que todo el personal procede de subrogaciones de servicios.

Hetecse, S.A dispone de un modelo de gestión de personas que se encuentra en desarrollo y cuyo objetivo es que esté alineado con la cultura y modelo establecido por la Dirección. En este sentido, se pueden identificar los siguientes aspectos globales:

- La clientela de Hetecse, S.A, no ha especificado hasta el momento ninguna preferencia sobre si ha de ser mujer u hombre la persona que presta los diferentes servicios que ofrecemos.
- Se cuida la imagen que trasladan las personas trabajadoras. Se dispone de uniforme con patronaje unisex, pantalón, camisa de manga corta y larga y anorak abierto en tallas S, M, L, XL y XXL a nivel general.
- La política de información, comunicación interna y externa de Hetecse, S.A, se establece a través de los canales de comunicación de la empresa y de la persona responsable directa, que hace de transmisor/a de las principales cuestiones que les son de su interés. Así:

- La comunicación interna se realiza principalmente a través del correo electrónico, las reuniones de trabajo, las circulares...etc.
- Con respecto al tipo de información que se ofrece, es principalmente la asociada al desempeño de cada puesto de trabajo.
- La comunicación externa se realiza a través de la página web de Hetecse.com.

Propuestas de mejoras:

Establecer un procedimiento específico de selección de personas. Uniformidad adaptada al sexo.

6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Los grupos profesionales y categorías están tipificados conforme el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2023-2026, en el capítulo VI.

Hetecse, S.A, en la actualidad cuenta con cinco categorías profesionales dentro de los grupos profesionales 1,2,3 y 4.



Como se puede observar en la Figuras sobre la distribución por grupos profesionales de Hetecse, S.A., la presencia femenina presente en la especialidad personal administrativo es de 1 mujer

contratada y la masculina ocupa todos los demás grupos profesionales y por tanto, las demás categorías.

CATEGORÍAS	PLANTILLA		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
GERENTE	0	1	1
JEFE DE SEGURIDAD	0	1	1
INSPECTOR DE SERVICIOS	0	1	1
Aux. ADMINISTRATIVA	1	0	1
VIGILANTE DE SEGURIDAD	0	23	23

Visto el gráfico se percibe una distribución totalmente desequilibrada que reproduce los estereotipos de género en las categorías profesionales, habiendo una única mujer que ocupa un puesto administrativo y ninguna en la categoría de inspectora o vigilante, ni en puestos directivos.

CATEGORÍAS	PLANTILLA			Idis	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
GERENTE	0	1	1	0%	100%
JEFE DE SEGURIDAD	0	1	1	0%	100%
INSPECTOR DE SERVICIOS	0	1	1	0%	100%
Aux. ADMINISTRATIVA	1	0	0	100%	0%
VIGILANTE DE SEGURIDAD	0	26	26	0%	100%

En todas las categorías los hombres representan el 100% excepto en la de auxiliar administrativa, ya que, al existir una única mujer, obtiene el porcentaje más alto dentro de su categoría.

CATEGORÍAS	PLANTILLA			Icon	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
GERENTE	0	1	1	0%	0,04%
JEFE DE SEGURIDAD	0	1	1	0%	0,04%
INSPECTOR DE SERVICIOS	0	1	1	0%	0,04%
Aux. ADMINISTRATIVA	1	0	0	1%	0%
VIGILANTE DE SEGURIDAD	0	23	23	0%	0,88%
Totales	1	26	26	1%	1%

El empleo femenino se concentra únicamente en el grupo profesional administrativo (solo existe una única mujer en su categoría y en la empresa) mientras que los hombres ocupan las demás

categorías, siendo la de vigilante de seguridad, la que se lleva el índice más alto de concentración 0,88% puesto que en las demás solo hay un hombre en cada categoría.

CATEGORÍAS	PLANTILLA			Ífem
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
GERENTE	0	1	1	0
JEFE DE SEGURIDAD	0	1	1	0
INSPECTOR DE SERVICIOS	0	1	1	0
Aux. ADMINISTRATIVA	1	0	0	0
VIGILANTE DE SEGURIDAD	0	23	23	0

Existe una clara y grave infrarrepresentación femenina (valores por debajo de 1).

Propuestas de mejoras:

Contratación de mujeres en diferentes categorías y grupos profesionales.

6.3. Formación

No se ha realizado ninguna acción formativa si bien es cierto que el personal ya venía con la formación obligatoria de la anterior empresa puesto que en Hetecse, S.A solo tienen una antigüedad inferior a 6 meses como se indica en el apartado 3.3.

No tienen formación en igualdad.

Propuestas de mejoras:

Establecer formación en igualdad durante la vigencia del I Plan de Igualdad en Hetecse, S.A.

6.4. Promoción profesional

No ha promocionado ninguna persona de plantilla, ni existen procedimientos para promocionar dentro de la empresa.

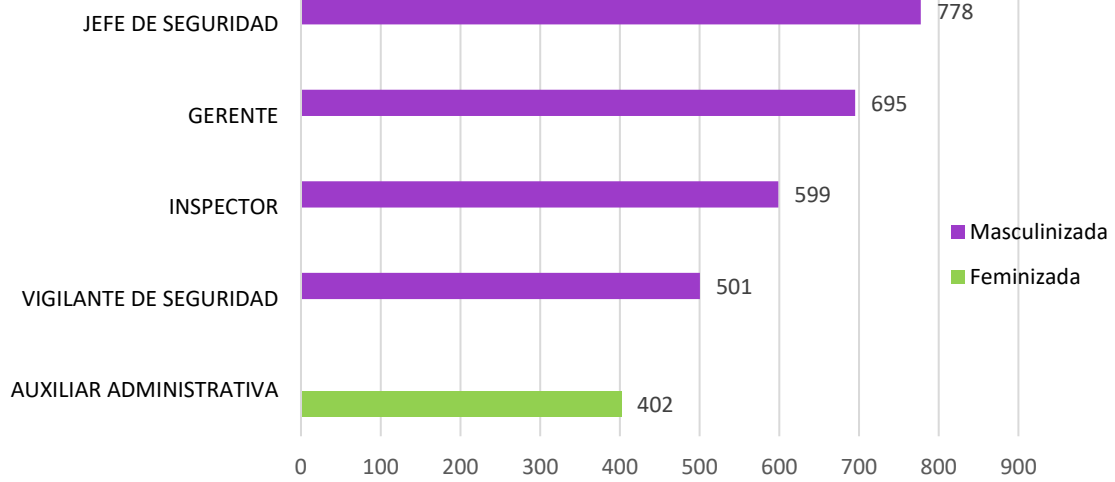
Propuestas de mejoras:

Se debería elaborar un protocolo para la promoción del personal en Hetecse, S.A.

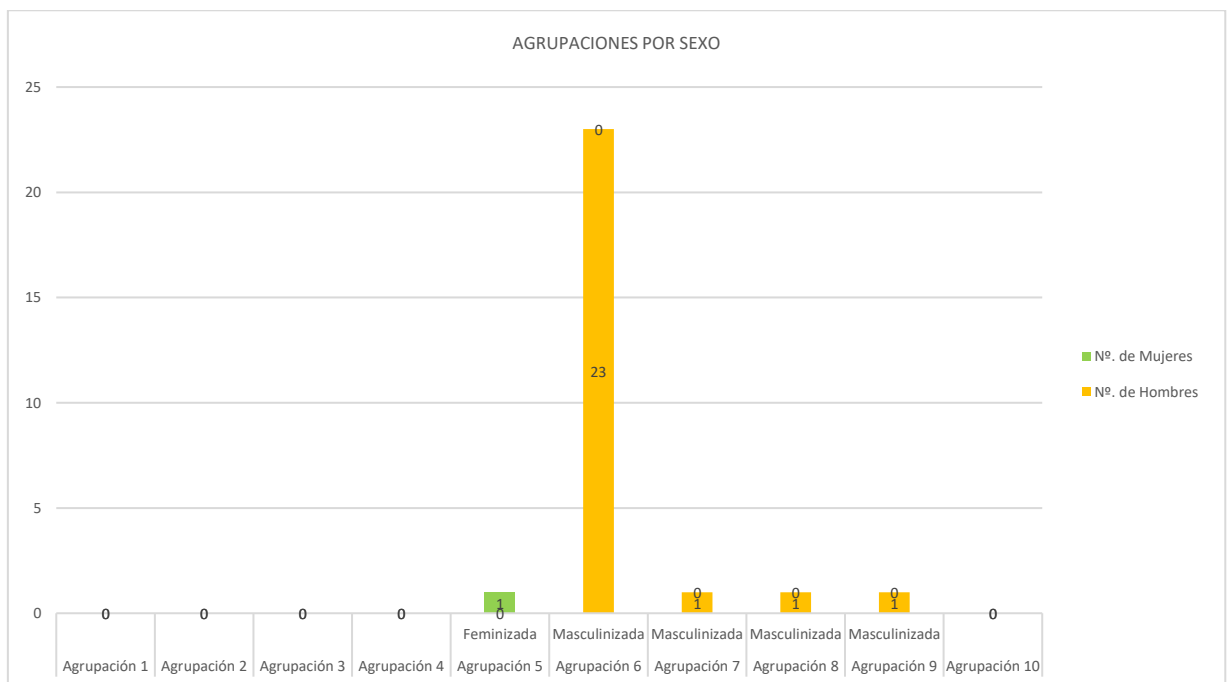
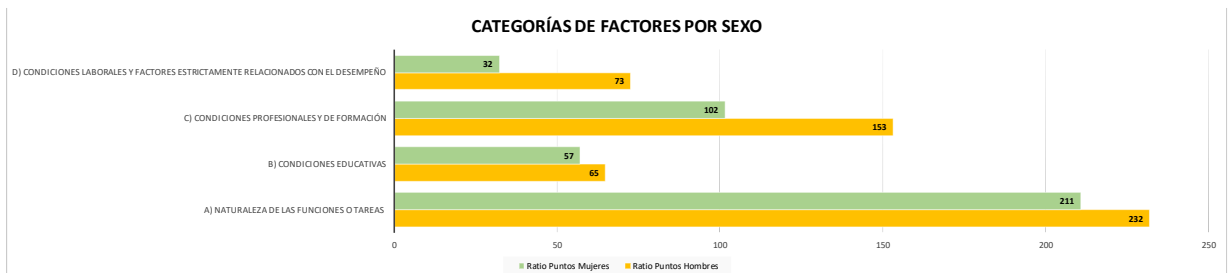
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva

Se indican a continuación los resultados de la VPT:

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



Como se puede observar todos los puestos son masculinizados a excepción del puesto de la única mujer y única en su categoría (administrativa).



De los gráficos expuestos podemos concluir con que la retribución es coherente con el puesto de trabajo.

			A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
GERENTE	0%	%mujeres puesto	334	143	156	62	695 Puntos
JEFE DE SEGURIDAD	0%	%mujeres puesto	334	114	223	107	778 Puntos
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	100%	%mujeres puesto	211	57	102	32	402 Puntos
INSPECTOR	0%	%mujeres puesto	240	114	164	80	599 Puntos
VIGILANTE DE SEGURIDAD	0%	%mujeres puesto	223	57	149	71	501 Puntos

REGISTRO RETRIBUTIVO:

A continuación observamos los resultados de la herramienta de registro retributivo utilizada, en la que comprobamos que existen situaciones contractuales diferentes entre la trabajadora y los trabajadores debido a que el puesto de trabajo, categoría y grupo profesional, el tipo de jornada, la antigüedad, y la retribución (según convenio) son distintas.

IMPORTE EFECTIVOS PROMEDIOS:

Para este cálculo, se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.

Nº	Nº SC	SALARIO O BASE Ef	A N T	PT	PV	PA	PP	PNOC	PF	PNAV	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL		35%	1 0 0 %	23%	100 %	- 7869 %	100 %				33%	35%		35%
Hombre	26	26	2 2	101	71	1	46	0	0	0	241	1.167	0	1.167
Mujer	1	1	0	78	0	83	0	0	0	0	161	761	0	761

Nº	Nº SC	SALARIO O BASE Ef	A N T	PT	PV	PA	PP	PNOC	PF	PNAV	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01		100%		100 %							100%	100%		100%
Hombre	2	2	1.853	0	125	0	0	0	0	0	125	1.978	0	1.978
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	600	0	78	0	83	0	0	0	0	161	761	0	761
GRUPO 03			100%		100%		100%					100%	100%		100%
Hombre	1	1	1.374	0	125	0	27	0	0	0	0	152	1.526	0	1.526
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 04			100%	100%	100%		100%					100%	100%		100%
Hombre	23	23	826	25	98	80	0	52	0	0	0	255	1.081	0	1.081

Como podemos observar el resultado es 35% (positivo) por lo que la cantidad que percibe la trabajadora que hay en plantilla es un 35% inferior a la que perciben los trabajadores.

Si observamos por grupos podemos comprobar que el grupo 2 tiene un resultado 0 puesto que solo hay una única mujer dentro de ese grupo y cálculo es el siguiente: $0-600/0=0$ por lo que no es posible calcular el promedio. En los otros grupos vemos que la cantidad que recibe la trabajadora es 0 dado que el porcentaje es del 100% para los hombres.

IMPORTE EFECTIVOS MEDIANAS:

La mediana mide personas (concentraciones). Mientras que la media expone cuánto cobran hombres y mujeres en promedio, la mediana indica, de todas las mujeres y de todos los hombres, cuánto cobra la persona que se encuentra en el medio. Podemos observar que los hombres cobran un 40% más que la mujer. Pero si nos fijamos en los grupos profesionales vemos que para el grupo 2 la mediana sale 0 porque todos los demás (hombres) cobran 0 en este grupo, puesto que no hay hombres y el medio está en 0.

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANT	PT	PV	PA	PP	PNOC	PF	PNAV	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL		40%		34%	100%		100%				34%	38%		38%
Hombre	26	26	1.000	0	119	61	0	22	0	0	244	1.236	0	1.236
Mujer	1	1	600	0	78	0	83	0	0	0	161	761	0	761

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANT	PT	PV	PA	PP	PNOC	PF	PNAV	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01		100%		100%							100%	100%		100%
Hombre	2	2	1.853	0	125	0	0	0	0	0	125	1.978	0	1.978
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	600	0	78	0	83	0	0	0	0	161	761	0	761
GRUPO 03			100%		100%		100%					100%	100%		100%
Hombre	1	1	1.374	0	125	0	27	0	0	0	0	152	1.526	0	1.526
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 04			100%		100%	100%	100%					100%	100%		100%
Hombre	23	23	1.000	0	119	97	0	22	0	0	0	244	1.236	0	1.236
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

IMPORTE EQUIPARADOS:

Las retribuciones se pueden analizar de forma equiparada. Para equiparar las percepciones, todas las personas durante el período analizado deberían haber trabajado el 100% de su jornada y durante todo el año, por tanto, la cuantía de las percepciones se regula. Esto ofrece una forma voluntaria de comparar lo percibido entre las mujeres y hombres con el mismo puesto, grupo o categoría profesional. En este caso, la trabajadora no se encuentra en el mismo grupo y está a tiempo parcial por lo que no es posible mediante la herramienta calcular un importe equiparado tal y como vemos a continuación. Para que se efectúe el cálculo necesitaríamos tener al menos un hombre en el mismo grupo por tanto al no existir el único resultado es el salario efectivo anual de la trabajadora con sus pluses.

2.1.a. IMPORTE EQUIPARADOS Promedios

Razón Social: HETECSE S.A - NIF: A78561206
PERIODO DE REFERENCIA

01-01-23 fecha inicio

31-12-23 fecha fin

	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANT	PT	PV	PA
TOTAL										
Hombre	26	26	0	0	26	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	1	10.387	0	1.352	0	1.433

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANT	PT	PV	PA
GRUPO 01											
Hombre	2	2	0	0	2	2	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	1	1	10.387	0	1.352	0	1.433
GRUPO 03											
Hombre	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 04											
Hombre	23	23	0	0	23	23	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

CÁLCULO BRECHA SALARIAL:

Brecha salarial promedio de toda la organización:

Importes efectivos promedios 35%.

Importes efectivos medianas 40%

La cantidad percibida por la mujer es claramente inferior a la percibida por los hombres. Existe brecha salarial. Esto ocurre porque se está comparando el salario de una persona con categoría de auxiliar con salarios de personal operativo, mando intermedio y directivo.

No se puede hallar brecha por agrupaciones por puestos de igual valor dado que los puestos no tienen igual valor en ninguna de las categorías. Consultar VPT.

Procedimiento de equiparación salarial manual:

Como la trabajadora está a jornada parcial calcularemos la equiparación:

El salario que a jornada completa la trabajadora debería percibir es de 1217,10€

Por tanto,

Salario equiparado: $1217,10 * 366 / (366-149) = 217$; $1217,10 * 1,687 = 2052,80€$

CONCLUSIONES AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y JUSTIFICACIÓN:

La auditoría retributiva se incluye en dos documentos anexos al diagnóstico dada su extensión. Registro retributivo anexo 1 y VPT anexo 2.

Se presenta a continuación justificación en base al artículo 28.3 del de la diferencia superior al 25% de la mediana y promedios de las retribuciones totales en la empresa de los trabajadores frente a la trabajadora:

En las primeras columnas tanto del promedio como de la media aparecen el número de trabajadores y trabajadora que existe en esa fecha. Vemos que hay 26 hombres frente a una única mujer.

La única trabajadora tiene una categoría profesional no comparable con las demás categorías, ni grupos profesionales. Además, tiene un contrato indefinido a tiempo parcial. Los salarios y pluses que percibe, al igual que los trabajadores de la empresa, son según convenio y no pueden establecerse diferencias ni realizar una comparativa salarial a este respecto. No hay ningún hombre en el grupo profesional de administrativas. Por tanto, y aunque los cálculos a niveles generales reflejan diferencias 40% e incluso 100% en algunos pluses, las mismas no son reales al no poder establecer comparativa con puestos de igual valor, ni percibir los mismos pluses en las diferentes categorías.

Propuestas de mejoras:

Contratación en grupos profesionales diferentes de mujeres.

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

No se disponen de procedimientos específicos que concreten la política de usos del tiempo en Hetecse, S.A.

En materia de medidas de conciliación, se han estudiado nueve indicadores para la recogida de datos cuantitativos: maternidad, paternidad, lactancia, reducción de jornada,

excedencia para el cuidado de menores, excedencia para el cuidado de personas dependientes, flexibilización horaria, riesgo durante el embarazo y otras medidas.

No hay ninguna persona de la plantilla que se haya acogido, ni que haya solicitado ninguna medida de conciliación.

La política de conciliación corresponsable de Hetecse, S.A, se basa en lo que dicta el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad y el Estatuto de los Trabajadores.

No se encuentra disponible en Hetecse, S.A ninguna guía o listado con todas las medidas disponibles para todas las casuísticas existentes legalmente. Si bien se remite a todo el personal en plantilla a la legislación correspondiente.

Propuestas de mejoras:

Abordar procedimientos específicos que concreten la política de usos del tiempo en Hetecse, S.A. y adoptar medidas negociadas con la parte social.

6.7. Infrarrepresentación femenina

la presencia femenina presente en la especialidad personal administrativo es de 1 mujer contratada y la masculina ocupa todos los demás grupos profesionales y por tanto, las demás categorías.

CATEGORÍAS	PLANTILLA		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
GERENTE	0	1	1
JEFE DE SEGURIDAD	0	1	1
INSPECTOR DE SERVICIOS	0	1	1
Aux. ADMINISTRATIVA	1	0	1
VIGILANTE DE SEGURIDAD	0	23	23

Distribución de la plantilla por categorías profesionales. Datos a 31/12/2023. Fuente: Gestión de Personas de Hetecse, S.A

Visto el gráfico se percibe una distribución totalmente desequilibrada que reproduce los estereotipos de género en las categorías profesionales, habiendo una única mujer que ocupa un puesto administrativo y ninguna en la categoría de inspectora o vigilante, ni en puestos directivos.

CATEGORÍAS	PLANTILLA			Idis	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
GERENTE	0	1	1	0%	100%
JEFE DE SEGURIDAD	0	1	1	0%	100%
INSPECTOR DE SERVICIOS	0	1	1	0%	100%
Aux. ADMINISTRATIVA	1	0	0	100%	0%
VIGILANTE DE SEGURIDAD	0	26	26	0%	100%

. Distribución de la plantilla por categorías profesionales. Índice de distribución. Datos a 31/12/2023. Fuente: Gestión de Personas de Hetecse, S.A.

En todas las categorías los hombres representan el 100% excepto en la de auxiliar administrativa, ya que, al existir una única mujer, obtiene el porcentaje más alto dentro de su categoría.

CATEGORÍAS	PLANTILLA			Icon	
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
GERENTE	0	1	1	0%	0,04%
JEFE DE SEGURIDAD	0	1	1	0%	0,04%
INSPECTOR DE SERVICIOS	0	1	1	0%	0,04%
Aux. ADMINISTRATIVA	1	0	0	1%	0%
VIGILANTE DE SEGURIDAD	0	23	23	0%	0,88%
Totales	1	26	26	1%	1%

Distribución de la plantilla por categorías profesionales. Índice de concentración. Datos a 31/12/2023. Fuente: Gestión de Personas de Hetecse, S.A.

El empleo femenino se concentra únicamente en el grupo profesional administrativo (solo existe una única mujer en su categoría y en la empresa) mientras que los hombres ocupan las demás categorías, siendo la de vigilante de seguridad, la que se lleva el índice más alto de concentración 0,88% puesto que en las demás solo hay un hombre en cada categoría.

CATEGORÍAS	PLANTILLA			Ífem
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
GERENTE	0	1	1	0
JEFE DE SEGURIDAD	0	1	1	0
INSPECTOR DE SERVICIOS	0	1	1	0
Aux. ADMINISTRATIVA	1	0	0	0
VIGILANTE DE SEGURIDAD	0	23	23	0

. Distribución de la plantilla por categorías profesionales. Índice de feminización. Datos a 31/12/2023. Fuente: Gestión de Personas de Hetecse, S.A.

Existe una clara y grave infrarrepresentación femenina (valores por debajo de 1).

Propuestas de mejoras:

Contratación en grupos profesionales diferentes de mujeres.

6.8. Retribuciones

El sistema retributivo de Hetecse, S.A., es un sistema conocido y transparente, teniendo como única referencia de categorías y salarios el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2023-2026.

Retribución media mensual por grupo profesional/categoría.

A continuación, se exponen las retribuciones medias para cada categoría:

RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL (GRUPO OPERATIVO - vigilantes de seguridad)	RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL H Y M
MASA SALARIAL TOTAL	0	24.856,13€	24.856,13€
RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL	0	1080,70€	1080,70€

Retribuciones salariales medias mensuales. Datos media mensual año 2023. Grupo Operativo 23 trabajadores. Fuente: Gestión de Personas de Hetecse, S.A.

Se incluye salario base, plus peligrosidad, antigüedad, plus transporte, vestuario. No hay datos de horas extras, ni nocturnos y festivos para este mes.

RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL (GRUPO ADMINISTRATIVO-Auxiliar administrativa)	RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL H Y M
MASA SALARIAL TOTAL	760,69€	0	760,69€
RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL	760,69€	0	760,69€

Retribuciones salariales medias mensuales. Datos media mensual año 2023. Grupo administrativo 1 trabajadora. Fuente: Gestión de Personas de Hetecse, S.A.

Se incluye salario base, actividad y plus transporte acorde a su categoría.

RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL (GRUPO DIRECTIVO-Jefe de seguridad)	RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL H Y M
MASA SALARIAL TOTAL	0	1777,91€	1777,91€
RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL	0	1777,91€	1777,91€

Retribuciones salariales medias mensuales. Datos media mensual año 2023. Grupo directivo. 1 Jefe de Seguridad. (No se disponen de datos del administrador único). Fuente: Gestión de Personas de Hetecse, S.A. Se incluye plus transporte.

RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL (GRUPO DIRECTIVO-Gerente)	RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL H Y M
MASA SALARIAL TOTAL	0	2178,46€	2178,46€
RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL	0	2178,46€	2178,46€

Retribuciones salariales medias mensuales. Datos media mensual año 2023. Grupo directivo. 1 Gerente. Fuente: Gestión de Personas de Hetecse, S.A.

Se incluye plus transporte.

RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL (GRUPO DIRECTIVO-Inspector de servicios)	RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL H Y M
MASA SALARIAL TOTAL	0	1526,02€	1526,02€
RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL	0	1526,02€	1526,02€

Retribuciones salariales medias mensuales. Datos media mensual año 2023. Grupo directivo. 1 Inspector. Fuente: Gestión de Personas de Hetecse, S.A.

Se incluye plus transporte y plus de actividad.

Retribución media mensual por antigüedad.

RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL (ANTIGÜEDAD)			
MASA SALARIAL TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL H Y M
	0	584,80€	584,80€
RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL	0	53,16€	53,16€

. Retribuciones salariales medias mensuales. Datos media mensual año 2023. Antigüedad 11 personas. Fuente: Gestión de Personas de Hetecse, S.A.

Se incluyen solo los complementos de antigüedad.

Sistema retributivo cálculo anual (año 2023).

Dado que las cifras que disponemos son de diciembre de 2023, mes de alta de la plantilla, en Hetecse, S.A, y la empresa cesante finiquitó las variables y extras realizadas en diciembre, no existen tales complementos salariales. Tampoco existen complementos extrasalariales.

6.9. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual

No existen procedimientos de prevención, ni protocolos de actuación. Hasta el momento, no se han dado denuncias de acoso sexual, por razón de sexo o por conductas contra la libertad sexual. No existe figura agente de igualdad. Tampoco se conocen casos de ninguna mujer que haya sido víctima de violencia de género o sexual, en su ámbito personal, siendo trabajadoras de Hetecse, S.A. La implantación de medidas y protocolos está en fase de desarrollo porque la empresa es de nueva creación y aún no ha dado tiempo suficiente.

Propuestas de mejoras:

Establecer procedimientos de prevención y protocolos de actuación.

6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género

En las revisiones médicas anuales realizadas por el Servicio de Prevención Ajeno no se realizan pruebas específicas por sexo, ni que supongan evaluaciones de aspectos no relacionados directamente con el puesto de trabajo.

Contamos con un protocolo de embarazo proporcionado por la mutua así como un procedimiento para la solicitud online de prestación económica por riesgo de embarazo y lactancia.

Propuestas de mejora:

Realizar pruebas específicas por sexo.

6.11. Comunicación e imagen interna y externa

Se analiza el principal soporte comunicativo de Hetecse, S.A., su página web www.hetecse.com en cuanto al uso del lenguaje y las imágenes y la difusión del compromiso en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Se observa lo siguiente:

- No existen en la web apartados específicos de compromiso con la Igualdad.
- En cuanto al lenguaje, no se utiliza el lenguaje inclusivo en ninguno de los apartados.
- La página web de Hetecse, S.A., reproduce los estereotipos de género. En sus imágenes se reflejan únicamente hombres.

Propuestas de mejora:

Publicar el compromiso con la igualdad en la página web. Utilizar el lenguaje inclusivo. Eliminar imágenes que reproduzcan estereotipos de género.

6.12. Violencia de género

No existen procedimientos de prevención, ni protocolos de actuación. Hasta el momento, no se han dado casos de mujeres víctimas de violencia de género o violencia sexual. La implantación de medidas y protocolos está en fase de desarrollo porque la empresa es de nueva creación y aún no ha dado tiempo suficiente.

Propuesta de mejora:

Establecer procedimientos y protocolos de actuación.

7. Objetivos

7.1. Objetivos generales

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de HETECSE S.A en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todos los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género

7.2. Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

- **Selección y contratación:**
 - Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
 - Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
 - Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.
- **Clasificación profesional:**
 - Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
 - Identificar y definir los puestos de trabajo de la organización, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.

- Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- **Formación:**
 - Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
 - Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación.
 - Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida y sesgos inconscientes a toda la plantilla, así como a las Comisiones Ejecutivas.
 - Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.
- **Promoción profesional:**
 - Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.
 - Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
 - Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:**
 - Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.
 - Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**
 - Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
 - Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
 - Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
 - Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.

- **Infrarrepresentación femenina**

- Conseguir la composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en los grupos profesionales con menor representación femenina, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

- **Retribuciones:**

- Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
- Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
- Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

- **Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual:**

- Prevenir comportamientos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual
- Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de NOMBRE EMPRESA.
- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
- Promover condiciones de trabajo que eviten acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.
- Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, tengan los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.
- Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual.

- **Salud laboral desde la perspectiva de género:**
 - Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
 - Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
 - Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
 - Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.

- **Comunicación e imagen interna y externa:**
 - Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.
 - Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.
 - Que toda la información que se envía por parte de la organización, llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo
 - Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.
 - Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de Hetecse, S.A y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
 - Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.

- **Violencia de género:**
 - Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

8. Medidas del plan de igualdad

0.-RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza	RRHH	ALTA	A la firma del Plan Igualdad
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Correo electrónico creado.	RRHH	ALTA	A la firma del Plan Igualdad

1.-ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación.	Revisión del procedimiento del mismo con perspectiva de género.	RRHH	MEDIA	SEMESTRAL

2.- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación	RRHH	MEDIA	SEMESTRAL
3.- Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.	RRHH	MEDIA	Anual
4.-Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo	RRHH	MEDIA	Anual
5.-Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección.	Documento de procedimiento	RRHH	MEDIA	SEMESTRAL
6.-Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación	RRHH	MEDIA	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres	RRHH	MEDIA	Anual
2- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres	RRHH	MEDIA	Anual

3- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Muestreo de la documentación, hombre /mujer	RRHH	MEDIA	Anual
4- Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.	Informe anual /por mujeres hombres,	RRHH	MEDIA	Anual
5- Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	Informe anual /por mujeres hombres.	RRHH	MEDIA	Anual
6- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	RRHH	MEDIA	Anual
7- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia	RRHH	MEDIA	Anual
8- Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico	RRHH	MEDIA	Anual
10.- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	N.º de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.	RRHH	MEDIA	Anual

11.-Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	N.º de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	RRHH	MEDIA	Anual
12.-Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	N.º de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.	RRHH	MEDIA	Anual
13.-Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.)	N.º de colaboraciones establecidas y N.º de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	RRHH	MEDIA	Anual

2.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo, bienal, objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	RRHH	MEDIA	Bienal
2- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.	RRHH	MEDIA	Anual
3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	RRHH	MEDIA	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Nº de personas afectadas.	RRHH	MEDIA	Anual

3.FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.	AGENTE DE IGUALDAD/RRHH /DPTO.FORMACIÓN	ALTA	Semestral
2- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.	AGENTE DE IGUALDAD/RRHH /DPTO.FORMACIÓN	ALTA	<u>Vigencia del plan</u>
3- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Nº de horas y personas	AGENTE DE IGUALDAD/RRHH	MEDIA	Anual

	formadas hombre /mujer.	/DPTO.FORMACIÓN		
4- Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	AGENTE DE IGUALDAD/RRHH /DPTO.FORMACIÓN	MEDIA	Anual
5.- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.		AGENTE DE IGUALDAD/RRHH /DPTO.FORMACIÓN	ALTA	
5- Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.	AGENTE DE IGUALDAD/RRHH /DPTO.FORMACIÓN	MEDIA	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Contenido de la campaña.	AGENTE DE IGUALDAD/RRHH /DPTO.FORMACIÓN	MEDIA	Anual
2- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.	AGENTE DE IGUALDAD/RRHH /DPTO.FORMACIÓN	MEDIA	Anual
3- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación.	AGENTE DE IGUALDAD/RRHH /DPTO.FORMACIÓN	MEDIA	Anual
4- Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	% de participación de mujeres y	AGENTE DE IGUALDAD/RRHH /DPTO.FORMACIÓN	ALTA	Anual

	hombres en esta formación			
5- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres	AGENTE DE IGUALDAD/RRHH /DPTO.FORMACIÓN	MEDIA	Anual

4.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Muestreo procedimiento	RRHH	ALTA	semestral
2- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	RRHH	MEDIA	anual
3- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las	RRHH	MEDIA	anual

	que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.			
4- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	RRHH	MEDIA	anual
5- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.	Informe estadístico.	RRHH	MEDIA	anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.	RRHH	MEDIA	anual
2- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Nº de hombres y mujeres que participan.	RRHH	MEDIA	anual
3- Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada	% mujeres por grupo y categoría.	RRHH	MEDIA	anual

5.-CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	RRHH/PRL	ALTA	semestral
2- Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	RRHH/PRL	ALTA	semestral
3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	N.º de veces que se aplica el protocolo y resultados	RRHH/PRL	ALTA	semestral
4- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género.	RRHH/PRL	ALTA	semestral
5- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	RRHH/PRL	ALTA	Vigencia del plan

6- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género.	RRHH/PRL	ALTA	Vigencia del plan
---	--	----------	------	-------------------

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
2.- Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo. RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
3.-El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Nº de solicitudes hombre/mujer.	RRHH/DPTO. OPERATIVO	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
4.-Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces	RRHH/DPTO. OPERATIVO	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.

	que se aplica la medida desagregado por sexos			
5-Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciar los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.	muestreo	DPTO. OPERATIVO	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
6-Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
7-Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
8-Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
9-Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
10-Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.	Nº de solicitudes	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
11-Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.

12-Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
13-Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH/DPTO. OPERACIONES	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
14-En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH/DPTO. OPERACIONES	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
15-Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre que organizativamente sea posible, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH/DPTO. OPERACIONES	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
16-Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH/DPTO. OPERACIONES	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
17-La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH/DPTO. OPERACIONES	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
18-La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH/DPTO. OPERACIONES	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.

19- Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH/DPTO. OPERACIONES	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
20- Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº de solicitudes	RRHH/DPTO. OPERACIONES	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
21-Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Nº de solicitudes	RRHH/DPTO. OPERACIONES	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.
22-Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	RRHH/DPTO. OPERACIONES	MEDIA	Durante la vigencia del plan. Anual.

7.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES		PLAZO
1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	Agente de Igualdad/RRHH	MEDIA	Anual

2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe anual.	Agente de Igualdad/RRHH	MEDIA	Anual
3- Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.	Nº de mujeres y hombres	RRHH	MEDIA	Anual

8.-RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES		PLAZO
1-Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.	Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal	Agente de Igualdad/RRHH	MEDIA	Bianual /ANUAL
2.-En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Agente de Igualdad/RRHH	MEDIA	Anual
3.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales	Agente de Igualdad/RRHH	MEDIA	Anual

9.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	Agente de Igualdad/RRHH/PRL	MEDIA	Anual
2- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Agente de Igualdad/RRHH/PRL	ALTA	Anual
3- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Agente de Igualdad/RRHH/PRL	MEDIA	Anual
4- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas.	Agente de Igualdad/RRHH/PRL	MEDIA	Anual

10.-VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESION SEXUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones.	Agente de Igualdad/RRHH	ALTA	Desde la firma del plan.
2.-- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.	Nº de casos comunicados.	Agente de Igualdad/RRHH/PRL	ALTA	Desde la firma del plan.
3.- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad/RRHH/PRL	ALTA	Desde la firma del plan.
4.-La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Agente de Igualdad/RRHH/PRL	MEDIA	Desde la firma del plan.
5.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	MEDIA	Desde la firma del plan.
6.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			Desde la firma del plan.

7.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 2 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			Desde la firma del plan.
8.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	MEDIA	Desde la firma del plan.
9.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa.	Aplicación de la medida	RRHH	MEDIA	Desde la firma del plan.
10.- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	RRHH	MEDIA	Desde la firma del plan.
11.- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	MEDIA	Desde la firma del plan.
12.-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	MEDIA	Desde la firma del plan.
13.- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			Desde la firma del plan.
14.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Nº de veces que se solicita y nº			Desde la firma del plan.

	de veces que se aplica			
15.- La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa (siempre que haya vacantes o nuevas incorporaciones) para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			Desde la firma del plan.
16.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			Desde la firma del plan.
17.- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	RRHH	MEDIA	Desde la firma del plan.

11.-COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión documentación	RRHH/A	MEDIA	Desde la firma del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Agente de Igualdad/RRHH	ALTA	Desde la firma del plan.
2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	Agente de Igualdad/RRHH/DPTO. REDES	ALTA	Desde la firma del plan.
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Agente de Igualdad/RRHH	ALTA	Desde la firma del plan. anual
4.-Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política emitido por empresas	Agente de Igualdad/RRHH	ALTA	Desde la firma del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Agente de Igualdad/RRHH	<u>anual</u>
2- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	Colaboraciones	Agente de Igualdad	anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Agente de Igualdad/RRHH	anual
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	Agente de Igualdad/RRHH	anual
3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Agente de Igualdad	anual
4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	Agente de Igualdad/RRHH/DPTO. REDES	Desde la firma del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	Agente de Igualdad/RRHH/DPTO. REDES	anual
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	Agente de Igualdad/RRHH/DPTO. REDES	anual

9. **Ámbito de aplicación y vigencia**

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que HETECSE S.A cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo de:

- Centro de trabajo Granada.
- Centro de trabajo, Sevilla.
- Centro de trabajo, Almería.
- Centro de trabajo Huelva
- Centro de trabajo Madrid.

Además, comprenderá cualquier centro de trabajo a nivel estatal.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde 31 de mayo de 2024 hasta 30 de mayo de 2028.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del II plan de igualdad de HETECSE S.A que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

10. **Seguimiento y evaluación**

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE HETECSE, S.A

Reunidas, siendo 31 de mayo de 2024 de forma telemática, las personas abajo indicadas:

De una parte, como representación empresarial:

- M^a Jéssica Montero Pérez, en calidad de Responsable de Igualdad.
- Inmaculada Alonso Morán, en calidad de Responsable de RRHH. (Justifica su ausencia).

- Andrés Morano Báez, Departamento Comercial. (Justifica su ausencia).

De otra parte, como sindicatos representativos del sector:

-M^a Luisa Cubero(FESMC-UGT), en calidad de Responsable de Igualdad en el sector de la seguridad privada y servicios auxiliares.

-Marian López Martínez, en calidad de adjunta a la Secretaría de Mujeres de CCOO del hábitat.

-Vanessa Navarro Rodríguez (FTSP-USO), en calidad de Secretaria Estatal de Igualdad y formación.

EXPONEN:

Que con fecha 31 de mayo de 2024, la representación de la Hetecse, S.A y la representación de las personas trabajadoras, FESMC-UGT, CCOO del hábitat y FTSP-USO acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Hetecse, S.A. El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Asimismo el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro informa que en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El punto 6 del artículo anterior concreta que el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

El seguimiento tiene como objetivos:

Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.

Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.

Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.

Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada según lo establecido en el propio plan de igualdad, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

ACUERDAN:

Artículo 1.- Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad Hetecse, S.A se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 27 de mayo de 2024, con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

Artículo 2.- Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

De una parte, como representación empresarial:

- M^a Jéssica Montero Pérez, en calidad de Responsable de Igualdad.
- Inmaculada Alonso Morán, en calidad de Responsable de RRHH. (Justifica su ausencia).
- Andrés Morano Báez, Departamento Comercial. (Justifica su ausencia).

De otra parte, como sindicatos representativos del sector:

-M^a Luisa Cubero(FESMC-UGT), en calidad de Responsable de Igualdad en el sector de la seguridad privada y servicios auxiliares.

-Marian López Martínez, en calidad de adjunta a la Secretaría de Mujeres de CCOO del hábitat.

-Vanessa Navarro Rodríguez (FTSP-USO), en calidad de secretaria Estatal de Igualdad y formación.

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por las federaciones firmantes del plan.

Artículo 3.-Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan de Igualdad:

Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.

Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad. Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo con objeto de anexasarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.

Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.

Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.

Elaborar un informe anual de evaluación, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.

Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.

Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.

Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.

Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Artículo 4.- Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse: 4 de junio de 2025, a las 09:00h.

De manera ordinaria, una vez al año.

De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud.

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Herramientas:

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.

Informe de seguimiento anual

Informe de evaluación

Actas:

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

El resumen de las materias tratadas.

Los acuerdos totales o parciales adoptados.

Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Artículo 5: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 6: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Artículo 7: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

Artículo 8: Disolución de la comisión

La comisión de seguimiento se disolverá:

Por finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.

Por acuerdo de las partes, como consecuencia de las actuaciones de seguimiento y revisión del Plan de igualdad.

Artículo 9: Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

11. Procedimiento de modificación

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización íntegra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

11. Sistema de resolución de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u organismo autonómico similar que tenga la competencia.

12. Registro del plan de igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de diez días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del 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).

13. Glosario

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

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. (LOIEMH, art. 7.2)

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. (LOIEMH, art. 7.1)

BRECHA DE GÉNERO: La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

CONCILIACIÓN: Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

CORRESPONSABILIDAD: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato

y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

IMPACTO DE GÉNERO: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

INDICADOR DE GÉNERO: Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

LENGUAJE SEXISTA: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

<p>2.- Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo.</p>			
<p>RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.</p>			
<p>3.-El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).</p>			
<p>4.-Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.</p>			
<p>5-Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciar los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.</p>			
<p>6-Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.</p>			
<p>7-Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.</p>			
<p>8-Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.</p>			
<p>9-Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).</p>			
<p>10-Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.</p>			
<p>11-Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.</p>			
<p>12-Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.</p>			
<p>13-Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.</p>			

4.-La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.			
5.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.			
6.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.			
7.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de (2) meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.			
8.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.			
9.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa.			
10.- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.			
11.- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.			
12.-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.			
13.- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.			
14.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.			
15.- La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa (siempre que haya vacantes o nuevas incorporaciones) para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.			
16.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.			

1- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.																						
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019																						

CRONOGRAMA DE PLANIFICACIÓN SEMESTRAL

I PLAN DE IGUALDAD HETECSE, S.A

CRONOGRAMA DE MEDIDAS SEMESTRAL

MEDIDAS	1er semestre 2026						2º semestre 2026						1er semestre 2027						2º semestre 2027						re 2028 (de enero				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5
RESPONSABLE DE IGUALDAD																													
OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa																													
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.																													
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.																													
ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																													
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical																													
1- Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación.																													
2.- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.																													
3.- Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.																													
4.-Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.																													
5.-Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección.																													
6.-Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.																													
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.																													

<p>2.- Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo.</p>				
<p>RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.</p>				
<p>3.-El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).</p>				
<p>4.-Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.</p>				
<p>5-Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciar los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.</p>				
<p>6-Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.</p>				
<p>7-Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.</p>				
<p>8-Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.</p>				
<p>9-Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).</p>				
<p>10-Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.</p>				
<p>11-Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.</p>				
<p>12-Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.</p>				
<p>13-Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.</p>				

1- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.																																			
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019																																			