



**PLAN DE IGUALDAD DE
GÉNERO SERNUTEC S.L.
(2019-2023)**

Comisión de Igualdad

sernutec
Servicios y Nuevas Tecnologías

Autor: Héctor Barbé Garay

Plan de Igualdad

1. Introducción.....	5
2. Metodología.....	7
A. Fuentes de datos y método de investigación.	7
B. Diseño metodológico del diagnóstico	8
i. Características de la plantilla	8
ii. Acceso y selección de la empresa.....	8
iii. Clasificación profesional	9
iv. Jornada laboral	10
v. Antigüedad	10
vi. Formación profesional.....	10
vii. Conciliación.....	11
viii. Retribución y política salarial.....	11
ix. Salud laboral desde la perspectiva de género	12
x. Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo o de identidad y expresión de género.	12
3. El compromiso.....	13
4. La Comisión.....	15
5. Diagnóstico	16
A. Características generales de la plantilla.	16
i. Distribución de la plantilla según sexo	16
ii. Distribución de la plantilla según edad y sexo.....	17
B. Acceso y selección de la empresa.....	19
i. Incorporaciones en la empresa según sexo por departamento y por jornada.	19
ii. Bajas en la empresa según sexo	20
iii. Selección de personal.	20
C. Clasificación profesional.....	20
i. Distribución de la plantilla por sexo y categoría o grupo profesional	20
D. Modalidad de contratación y jornada.....	22
i. Distribución de la plantilla según modalidades de contratación y sexo	22
ii. Distribución de la plantilla según jornada y sexo	22
E. Antigüedad de la plantilla.....	23

i. Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo	23
F. Formación profesional	25
i. Distribución de la plantilla respecto a sexo y formación.....	25
ii. Dinámicas de formación	25
G. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	26
i. Distribución de la plantilla con responsabilidades familiares y sexo.	26
ii. Distribución de la plantilla según sexo y permisos	26
iii. Otros elementos para la conciliación	26
H. Retribución y política salarial.....	27
i. Media salarial hombre y mujeres.....	27
I. Salud laboral desde la perspectiva de género	27
J. Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo o de identidad de género.	27
6. Objetivos.....	30
A. Objetivos generales	30
B. Objetivos específicos	30
i. Acceso a la empresa	30
ii. Contratación	31
iii. Formación	31
iv. Prevención del acoso sexual y moral por razón de género.	32
v. Comunicación y sensibilización.	32
vi. Cultura empresarial y compromiso con la igualdad	32
vii. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	33
viii. Plan de igualdad.....	33
7. Seguimiento y evaluación	34
8. Bibliografía.....	35

DIAGNÓSTICO PLAN IGUALDAD SERNUTEC S.L

1. Introducción

En Sernutec S.L., una micropyme que suministra servicios en el seno del sector tecnológico principalmente al sector público, se ha asumido desde su génesis la innovación y el progreso como características identitarias, no solo en el ámbito productivo, sino también en el ámbito de los derechos laborales, sociales y medioambientales.

Es por ello por lo que, conjuntamente con otros horizontes de mejora social con los que Sernutec está implicada, creemos que la lucha por la igualdad de género es uno de los desafíos a los que nos tenemos que enfrentar, no solo por suponer grandes beneficios productivos derivados de la retención de talento, sino por considerar la ausencia de igualdad es una lacra que impide el progreso de la sociedad.

Hoy en 2019, y pese a que la legislación vigente no exige la puesta en marcha de un Plan de igualdad en Sernutec, debido a que es una micropyme que tan solo dispone de 8 personas trabajando en ella, la dirección de esta se reafirma en su apuesta por reforzar sus mecanismos de responsabilidad empresarial para acabar con las posibles inequidades derivadas e invisibilizadas por el sistema patriarcal, atendiendo especialmente a aquellos elementos marcados, en el caso de la empresa, como de especial interés en 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: 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 y por razón de sexo.

2. Metodología

Con la aspiración de mejora en la igualdad de género, a la par que conjuntamente con el compromiso que Sernutec declara con ella, se pone en marcha mecanismos para hacer efectivos esta declaración de intenciones. Para ello hacemos valer el instrumento del Plan de igualdad como herramienta para la consecución de nuestras aspiraciones.

El Plan de igualdad es el instrumento que la Ley indica para la consecución de una igualdad profesional y de trato en el seno de la empresa. De esta manera tal, y como se exige a toda empresa mayor de 50 empleados, Sernutec se valdrá de este instrumento, sin embargo, debido a las peculiaridades de la empresa, una micropyme, del sector tecnológico, con poca capacidad de contratación y con tendencia favorable a la política de retención de talentos (contratos fijos sostenidos en el tiempo), adaptaremos este instrumento con el propósito de construir una herramienta: práctica, efectiva, coherente y adecuada a las necesidades y capacidades de Sernutec.

Por todo ello, Sernutec desarrollará una metodología que, aunque propia, está guiada por los elementos señalados como de vital atención en la realización del Plan de igualdad y diseñada mediante un trabajo de búsqueda de buenas prácticas entre los planes de igualdad disponibles en la red. Más aun, fruto de las convicciones declaradas en el compromiso con la igualdad de género (**3.Compromiso**) y en consonancia con lo estipulado en la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI de la Comunidad Valenciana, intentaremos integrar una perspectiva transfeminista de las diversidades de género no solo en la igualdad en la contratación, ya que las posibilidades de una micropyme en este ámbito son muy limitadas, sino en su relación con la sociedad y como proveedora de productos a la administración pública cuyo destino es el uso de la ciudadanía.

A. Fuentes de datos y método de investigación.

Es condición *sine qua non*, para con las aspiraciones y compromisos en género adquiridos, partir nuestra labor en pos de la lucha por la igualdad en el seno de la empresa el partir de un informe de situación de partida. Con el propósito de realizar las labores del primer informe diagnóstico de igualdad de género nos valdremos de un

conjunto de fuentes de información. En primer lugar, para recoger los datos cuantificables iniciaremos una búsqueda por los registros documentales que Sernutec ha ido generando en el desarrollo de su actividad, y de modo más amplio, incluyendo memorias no financieras, desde 2018.

Censo de la empresa
Organigrama de la empresa
Copia básica de los contratos de trabajo
Comunicaciones de bajas
Planes de promoción
Planes de formación continua
Reglamentación interna
Revistas e información corporativa Informes de responsabilidad Social corporativa
Convocatorias de selección personal
Intranet y/o página web de la empresa

En segundo lugar, con el propósito de ahondar en las dinámicas de género inscritas en todas las relaciones cotidianas, profesionales y personales, utilizamos como segundo instrumento de medida del estado de la cuestión en materia de género en Sernutec las entrevistas, tanto a trabajadoras como a dirección.

B. Diseño metodológico del diagnóstico

i. Características de la plantilla

- **Indicadores cuantitativos:**
 - Distribución de la plantilla según sexo (Nº y % de mujeres con respecto a hombres (N.º y %))
 - Distribución de la plantilla según edad y sexo (Nº y % de mujeres con respecto a hombres (nº y %) por edad)

ii. Acceso y selección de la empresa

- **Indicadores cuantitativos:**
 - Nº y % de mujeres y hombres de nueva incorporación por departamento o área funcional

- Nº y % de hombres y mujeres que han causado baja en la empresa especificando la causa (despido, finalización del contrato, incapacidad, jubilación, baja voluntaria y causas —cese por atención de personas a cargo, cese por cambio de trabajo—, otros).

- **Indicadores cualitativos:**

- ¿Qué sistemas de reclutamiento de personal se emplea en la empresa?
- ¿Qué criterios se siguen en los procesos de selección? ¿Qué tipo de pruebas de selección se realizan?
- Quien realiza la selección ¿ha recibido formación sobre igualdad de oportunidades?
- ¿Cómo se publicitan las vacantes? ¿En qué medios se publican?
- ¿Qué importancia tiene la entrevista personal en el proceso de selección? ¿Quién la realiza y sobre qué versa (en especial, detectar si hay cuestiones personales y/o familiares)?
- ¿Qué lenguaje y qué contenido tienen los formularios de solicitud?

iii. Clasificación profesional

- **Indicadores cuantitativos**

- Nº y % de mujeres y hombres por categoría laboral (posición vertical)

- **Indicadores cualitativos:**

- ¿Existen secciones o departamentos en la empresa con claro predominio de hombres o mujeres?
- ¿Son mayoría las mujeres en las categorías o grupos profesionales más bajos o los hombres en los más altos?
- ¿Se contempla la posibilidad de poner en marcha medidas de acción positiva para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos u ocupaciones en los que se hayan subrepresentadas?

iv. Jornada laboral

- **Indicadores cuantitativos**
 - Nº y % de mujeres con respecto a hombres (nº y %) por tipo de jornada (a tiempo completo, a tiempo parcial)
- **Indicadores cualitativos:**
 - En nuestra empresa, ¿es mayor el porcentaje de mujeres con contrato temporal que el de hombres?
 - ¿Es mayor el porcentaje de mujeres con jornada parcial que el de hombres? ¿Las personas con jornada parcial preferirían trabajar a tiempo completo?

v. Antigüedad

- **Indicadores cuantitativos**
 - Nº y % de mujeres con respecto a hombres (nº y %) por antigüedad.

vi. Formación profesional

- **Indicadores cuantitativos**
 - Nº y % de mujeres con respecto a hombres (nº y %) según tipo materia de formación (formación transversal, formación de carrera profesional (que sirva para la promoción), formación especialización técnica).
- **Indicadores cualitativos:**
 - ¿Existe un plan de formación? En caso afirmativo ¿cómo se elabora?
 - ¿Qué tipo de formación se da en la empresa (obligatoria, voluntaria, de especialización, capacitación para el puesto, de carrera profesional o que sirva para la promoción)?
 - El plan de formación de la empresa, en caso de existir, ¿está abierto a toda la plantilla o se dirige en mayor medida a alguna categoría o grupo profesional o a algún departamento?

vii. Conciliación

- **Indicadores cuantitativos:**
 - Nº y % de hombres y mujeres que se acogen a las siguientes suspensiones temporales y permisos retribuidos. Datos de los últimos 2 ó 3 años, o en el último año).
 - Incapacidad temporal
 - Maternidad
 - Paternidad
 - Cesión al padre de parte de la suspensión por maternidad
 - Suspensión por riesgo durante el embarazo
 - Suspensión por riesgo durante la lactancia
 - Permiso de lactancia
 - Acumulación del permiso de lactancia
 - Permiso para la preparación al parto y exámenes prenatales
 - Permiso por cuidado de familiares
- **Indicadores cualitativos:**
 - ¿Existe flexibilidad para la entrada y la salida del trabajo? En el caso de las jornadas partidas ¿existe flexibilidad en el tiempo de comida?
 - ¿Se contrata a personal para sustituir a quienes tengan suspendido su contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural o se sobrecarga de trabajo al personal ya contratado?

viii. Retribución y política salarial

- **Indicadores cuantitativos:**
 - Retribuciones medias (salario base + complementos salariales (tanto los inherentes al desempeño del cargo o a la categoría laboral como los voluntarios (disponibilidad, puntualidad, asistencia, libre discrecionalidad de la empresa etc.)) por sexo y por categoría laboral.
- **Indicadores cualitativos:**

- ¿Se observan diferencias apreciables entre las categorías o grupos profesionales en cuanto a retribución (salario base más complementos salariales)?
- ¿Tienen los departamentos, áreas de producción o categorías profesionales masculinizadas acceso a más pluses, complementos, primas o incentivos que las feminizadas? ¿horas?
- Siguiendo con los complementos salariales o los beneficios sociales ¿se dirigen sólo al personal con contratación indefinida o a jornada completa?

ix. Salud laboral desde la perspectiva de género

- **Indicadores cuantitativos:**
 - Retribuciones medias (salario base + complementos salariales (tanto los inherentes al desempeño del cargo o a la categoría laboral como los voluntarios (disponibilidad, puntualidad, asistencia, libre discrecionalidad de la empresa etc.)) por sexo y por categoría laboral.
- **Indicadores cualitativos:**
 - ¿Se contempla un plan de prevención de riesgos laborales en tu empresa o en tu convenio colectivo?
 - ¿Se tiene en cuenta el impacto que los riesgos laborales tienen sobre las trabajadoras y los trabajadores de forma diferenciada y separada, es decir, cómo afectan sobre cada género?

x. Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo o de identidad y expresión de género.

- **Indicadores cualitativos:**
 - ¿Se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta, al sexo o identidad o expresión de género, o sus tendencias sexuales, de trabajadoras y/o trabajadores?

- ¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos, transfobos o racistas?
- ¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?
- ¿Se conoce de algún caso en que se le haga a una trabajadora que como forma de represalia por defenderse de un acto de discriminación sexual o por reivindicar el ejercicio de un derecho relacionado con la conciliación etc. se le someta a un trato diferenciado de inferioridad con respecto a la plantilla?
- ¿Existe en la empresa o en el convenio colectivo alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo o el acoso sexual? En caso afirmativo ¿es acorde a la normativa vigente? ¿Cuál es el proceso de denuncia?
- ¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en la empresa?

3. El compromiso

La dirección de Sernutec, desde su profunda convicción en el valor de la igualdad y en creciente consciencia sobre las relaciones sociales de dominación que atraviesan todos los aspectos estructurales de la sociedad, declara un compromiso con la igualdad de oportunidades y trato entre las distintas identidades y expresiones de género tanto binarias, hombre-mujer, como no binarias, transgénero.

Es por ello que, mediante el presente documento nos comprometemos a luchar contra la discriminación directa o indirecta por razón de identidad de género, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciéndola igualdad de oportunidades entre todas las personas 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, y extendiéndola a otras identidades de género sobre las que versa la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI de la Comunidad Valenciana y que prevé especial atención a la integración en la igualdad de oportunidades y derechos en el seno de la empresa en su Artículo 26.

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

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

Así pues, los principios que hemos expuesto cobrarán tangencialidad mediante el instrumento del diseño y la implementación de “El plan de igualdad” que, trascendiendo su función “clásica” de soslayar las discriminaciones, desigualdades y dominaciones propias de la sociedad patriarcal, adquiere aspiraciones de integración en la igualdad de otras identidades de género abandonadas y no reconocidas ni protegidas mediante la Ley hasta ahora (mediante la Ley 23/2018).

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre todas las expresiones de género, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual, por razón de sexo, identidad y expresión de género o identidad sexual. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente,

arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre todas las personas que trabajan en Sernutec y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadorxs, trabajadoras y trabajadores no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, al que tiempo que mediante los derechos pro-conciliación del 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. Sino que, más allá, pretendemos su participación en todos los procesos de desarrollo del plan de igualdad, lo que incluye la implementación y evaluación de las medidas implementadas.

Firmado por la dirección a máximo nivel (nombre y cargo):

Lugar y fecha:

4. La Comisión.

Fecha:

COMPOSICIÓN

La composición de la comisión tiene que ser paritaria. La compondrán representantes de la parte empresarial y representantes de trabajadoras, trabajadorxs y trabajadores, más la persona responsable del departamento de Responsabilidad Social Corporativa.

La Dirección de la empresa y el Comité de empresa designarán a sus representantes en la Comisión de Igualdad.

Parte Empresarial: Representantes trabajadoras y
trabajadores:

.....

La Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o presencia en las reuniones de personas expertas y asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad.

5. Diagnóstico

A. Características generales de la plantilla.

i. Distribución de la plantilla según sexo

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Trabajadores	5	2	7
Porcentaje	71%	29%	100%

Tabla 1: Distribución de la plantilla según sexo.



Gráfico 1. Distribución de la plantilla según sexo.

De esta manera vemos como la plantilla esta masculinizada, sin embargo, debemos de comprender que Sernutec es una empresa del sector tecnológico cuyos servicios giran en torno a la creación de software, su lanzamiento y mantenimiento. Así pues, tal y como ocurre en el resto de la sociedad Según la Sociedad de Mujeres Ingenieras, más del 20% de los graduados en ingenierías son mujeres, pero solo están en activo un 11%. Por otro lado, únicamente un 12% de las universitarias se matriculan en ingeniería informática, mientras que el porcentaje de hombres activos en este sector es tres veces mayor que el de mujeres.

ii. Distribución de la plantilla según edad y sexo.

EDAD	Sexo (absolutos)			%Sexo		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
18 a 33 años	1	1	2	50,00%	20,00%	28,57%
34 a 49 años	1	2	3	50,00%	40,00%	42,86%
50 a 65 años	0	2	2	0,00%	40,00%	28,57%
Total	2	5	7	100,00%	100,00%	100,00%

Tabla 2. Distribución de la plantilla según edad y sexo. (porcentaje vertical)

EDAD	Sexo (absolutos)			%Sexo		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total

18 a 33 años	1	1	2	50,00%	50,00%	100,00%
34 a 49 años	1	2	3	33,33%	66,67%	100,00%
50 a 65 años	0	2	2	0,00%	100,00%	100,00%

Tabla 3. Distribución de la plantilla según edad y sexo (porcentaje horizontal)

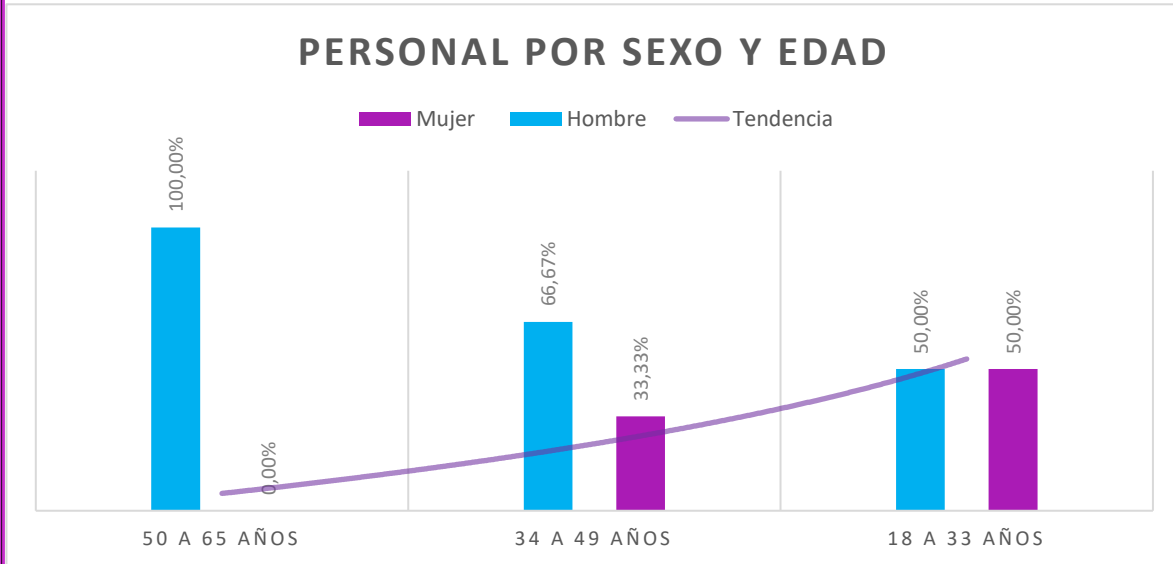


Gráfico 2. Distribución de la plantilla según edad y sexo (Porcentaje H-M por grupo edad, horizontal)

La plantilla de Sernutec presenta, tal y como podemos observar en ambas tablas y en la representación gráfica, una distribución respecto a la distribución del número de empleados por sexo y edad que indica que, por un lado, teniendo en cuenta el ideal de igualdad al que aspiramos, las mujeres se concentran en el intervalo más joven y medio de la plantilla, al contrario de los hombres que en la franja de juventud tiene su cota más baja, 20% (tabla 2). Por otro lado, al observar la distribución de la plantilla por sexo en cada franja de edad (tabla 3 y gráfico 2) apreciamos como aquella franja de edad compuesta por el personal más veterano, está profundamente masculinizada (100% de hombres entre las empleadas con edades comprendidas entre 50 y 65 años), al tiempo esta proporción desigual se ve moderadamente reducida en las personas empleadas de la franja media de edad hasta alcanza una proporción 33%-66%. Sin embargo, en la franja más joven, que componen las últimas contrataciones como veremos más adelante, presenta la distribución igualitaria a la que aspiramos (50%-50%).

De este modo observamos como, por su política de retención de talentos, la poca presencia de bajas por razón de jubilación o de cambio de empleo, entre otras causas como el bajo poder de contratación, aquellas empleadas que se contrataron en el

pasado, sin tener en cuenta en aquel entonces factores de género o discriminación positiva en la contratación y debido a la reducida proporción de mujeres en el mercado de trabajo de profesionales que demanda Sernutec, han seguido formando parte de Sernutec con el tiempo, lo que explica que la cota más mayor de la plantilla esté masculinizada. Al tiempo observamos como esta tendencia se ha ido corrigiendo con el tiempo hasta el punto en que las ultimas contrataciones han sido paritarias (incluso de las dos últimas el hombre tendría menos horas de contratación).

B. Acceso y selección de la empresa

i. Incorporaciones en la empresa según sexo por departamento y por jornada.

Número y porcentaje de mujeres y hombres de nueva incorporación

Nueva incorporación por departamento	Sexo (absolutos)			%Sexo		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
RSC	0	1	1	0,00%	100,00%	100,00%
Comunicación	1	0	1	100,00%	0,00%	100,00%

Tabla 4. Proporción de mujeres y hombres de nueva incorporación por departamento.

Jornada	Sexo (absolutos)			%Sexo		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Completa	1	0	1	100%	0%	100%
Parcial	0	1	1	0%	100%	100%

Tabla 5. Proporción de mujeres y hombres de nueva incorporación por tipo de jornada.

Cuando hacemos un análisis desagregando las nuevas incorporaciones a la plantilla, tanto por tipo de jornada y por departamento, apreciamos como no solo las mujeres **no** están en una situación de menos derechos, sino que, al contrario, en un análisis comparativo tiene una jornada mayor y mayores responsabilidades.

ii. Bajas en la empresa según sexo

<i>Causa de baja/ sexo</i>	Sexo (absolutos)			%Sexo		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
<i>Paternidad</i>	0	1	1	0,00%	100,00%	100,00%
<i>Jubilación</i>	0	1	1	0,00%	100,00%	100,00%
<i>Cese por cambio de trabajo</i>	0	1	1	0,00%	100,00%	100,00%

Tabla 6. Bajas en la empresa según sexo.

Tal y como podíamos vislumbrar que ocurriría en una microempresa, observamos como la distribución de bajas voluntarias y por cuidados responden más bien a una casuística más bien biográfica, de la historia de vida particular de cada empleado y sus necesidades comunicadas a la dirección, que de desviaciones estructurales que siguen patrones patriarcales asignando las labores reproductivas del cuidado a las mujeres.

iii. Selección de personal.

Sernutec, para la selección de personal se hace valer de agencias de colocación, por ejemplo, Valencia activa, que se encargan de publicar la vacante y seleccionar los perfiles técnicos requeridos. A continuación, tras la selección de las personas que tienen el perfil técnico más adecuado, se les cita con el propósito de realizar una entrevista personal y, en algún caso, una prueba de programación (proceso de producción principal de la empresa). Respecto a los esfuerzos en la presencia de lenguaje no sexista en la publicación de la oferta de empleo había sido irrelevante hasta hace unos años, cuando trabajando con las agencias de colocación públicas se empezó a exigir.

La selección de personal la realiza el CEO y copropietario, Javier Barbé Marchán, que pese a no haber recibido formación formal de género no atiende a “cargas personales” o familiares como criterios de selección desestimación del perfil para el puesto.

C. Clasificación profesional

i. Distribución de la plantilla por sexo y categoría o grupo profesional

Categoría laboral/ sexo	Sexo (absolutos)			%Sexo		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Responsable de departamento	0	1	1	0,00%	100,00%	100,00%
Analistas programadores	1	1	2	50,00%	50,00%	100,00%
Responsable de área	1	2	3	33,33%	66,67%	100,00%
CEO	0	1	1	0,00%	100,00%	100,00%

Tabla 7. Distribución de la plantilla por sexo y categoría profesional.

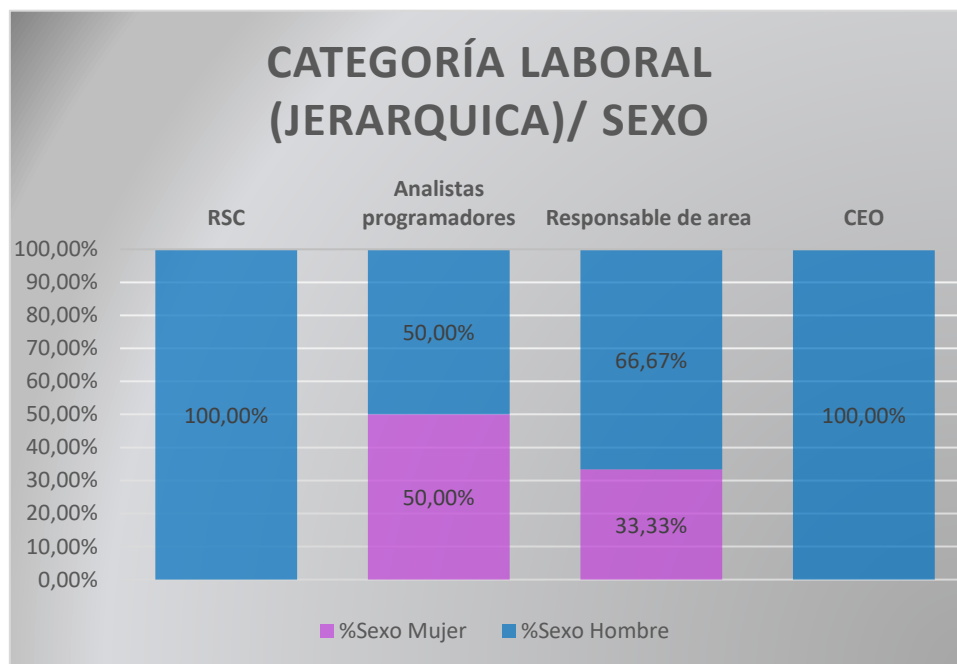


Gráfico 3. Distribución de la plantilla por sexo y categoría profesional.

Desde el punto de vista de las responsabilidades para con la dirección de Sernutec podemos apreciar que, por un lado, en los puestos jerárquicamente inferiores (compuesto por aquellos puestos cuyas labores de dirección son menores) hay una representación paritaria de las empleadas. Por otro lado, cuando alcanzamos el nivel directivo de los responsables de área en nuestro análisis observamos que la proporción de mujeres desciende hasta el 33%, es decir que tan solo un tercio de las personas responsables de área son mujeres. Por último, observamos como la posición directiva jerárquicamente superior, la perteneciente al *Chief Executive Officer (CEO)*, está ocupada por un hombre, copropietario (junto a una mujer) y fundador de la empresa.

De este modo observamos una tendencia a la reproducción del fenómeno social acuñado por los estudios de género como *Techo de cristal*, entendiéndolo por ello, la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones. Se trata de un techo que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Es invisible porque no existen leyes o dispositivos sociales establecidos y oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral a las mujeres (Burin, 1996). Sin embargo, parece haber un compromiso con la cesión de puestos de poder en el seno de la empresa a mujeres en las próximas etapas.

La división por departamento y sexo no nos alumbraría partes del fenómeno a mejorar, ya que a excepción del departamento de programación (motor y núcleo de la empresa) donde hay una representación paritaria, el resto de los departamentos están compuesto tan solo por una persona, por lo que sería un craso error clasificar, por ejemplo, el departamento de comunicación como feminizado o el de responsabilidad social empresarial como masculinizado.

D. Modalidad de contratación y jornada.

i. Distribución de la plantilla según modalidades de contratación y sexo

Contrato laboral	Sexo (absolutos)			%Sexo		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
<i>Indefinido</i>	2	5	7	28,57%	71,43%	100%
<i>Otros</i>	0	0	0	0%	0%	0%
<i>Total</i>	2	5	7	28,57%	71,43%	100%

Tabla 8. Distribución de la plantilla según modalidades de contratación y sexo (porcentaje horizontal).

En el seno de Sernutec no existen contratos temporales en estos momentos, tampoco de obra ni nada similar, son tanto hombres como mujeres indefinidos fijos.

ii. Distribución de la plantilla según jornada y sexo

Jornada	Sexo (absolutos)			%Sexo		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
<i>Completa</i>	2	4	6	33%	67%	100%
<i>Parcial</i>	0	1	1	0%	100%	100%

Tabla 9. Distribución de la plantilla según jornada y sexo (porcentaje horizontal).

Jornada	Sexo (absolutos)			%Sexo		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
<i>Completa</i>	2	4	6	100%	80%	86%
<i>Parcial</i>	0	1	1	0%	20%	14%
	2	5	7	100,00%	100,00%	100,00%

Tabla 10. Distribución de la plantilla según jornada y sexo (porcentaje vertical).

Como observamos la parcialidad es tan solo un fenómeno que parece tan solo entre los empleados, constituyendo una situación propia de las características del puesto y de acuerdo con lo establecido entre trabajador y empleador, y no entre las empleadas que están contratadas a jornada completa.

E. Antigüedad de la plantilla.

i. Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo.

Antigüedad/sexo	Sexo (absolutos)			%Sexo		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
<i>18-15 años</i>	0	2	2	0,00%	100,00%	100,00%
<i>14-10 años</i>	1	1	2	50,00%	50,00%	100,00%
<i>9-4 años</i>	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
<i>4 o menos</i>	1	2	3	33,33%	66,67%	100,00%

Tabla 11. Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo (porcentaje horizontal)

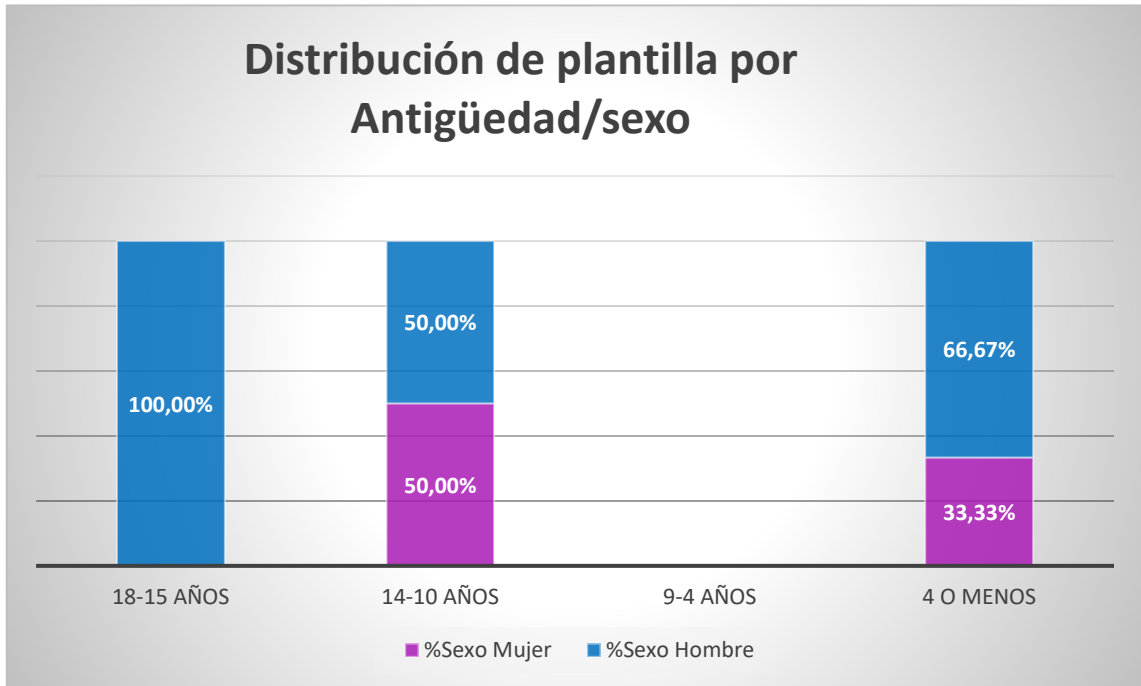


Gráfico 4. Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo (porcentaje horizontal).

De este modo observamos como aquel personal de Sernutec que tiene una mayor antigüedad está masculinizado, mientras que, en la siguiente cuota de antigüedad se alcanza la paridad perdida en las contrataciones de los últimos 4 años. Sin embargo, hemos de recordar que hace 15 años había una profunda masculinización del sector de la informática, especialmente de la programación, y que la oferta de mano de obra femenina en este sector es escasa, por lo que podríamos entender tales desigualdades..

Antigüedad/sexo	Sexo (absolutos)			%Sexo	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
18-15 años	0	2	2	0,00%	40,00%
14-10 años	1	1	2	50,00%	20,00%
9-4 años	0	0	0	0,00%	0,00%
4 o menos	1	2	3	50,00%	40,00%
Total	2	5	7	100,00%	100,00%

Tabla 12. Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo (porcentaje vertical).

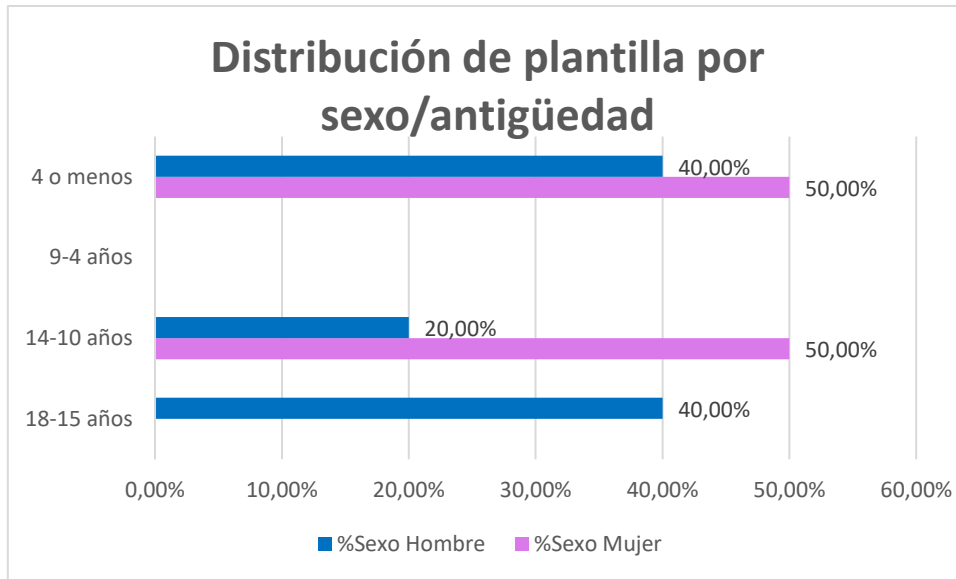


Gráfico 5. Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo (porcentaje vertical).

Así pues, podemos apreciar las etapas de inclusión de la mujer en la empresa, mediante la tabla 13 y la gráfica 5, de manera que el 50% de las mujeres que actualmente trabajan en Sernutec se incorporaron hace 10 años y el otro tanto hace menos de 4.

F. Formación profesional

i. Distribución de la plantilla respecto a sexo y formación

La formación responde a las necesidades técnicas que supone el plan nacional de seguridad, no a cuestiones ajenas.

ii. Dinámicas de formación

Formación	Sexo (absolutos)			%Sexo		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Azure y Sistema Nacional de seguridad	1	3	4	25,00%	75,00%	100,00%

Tabla 13. Distribución de la plantilla respecto a sexo y formación. formación, en la confección de su plan,

pasa por los mecanismos de participación en la empresa, por el cual cada trabajador según sus intereses relacionados con nuestra producción propone cursos. De este modo, son los empleados los encargados de buscar y decidir qué formación técnica necesitan, justificándolo en el debido formulario.

Por otro lado, se quiere emprender el camino de la formación de género obligatoria que se estudiará más adelante, en los objetivos.

G. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

i. Distribución de la plantilla con responsabilidades familiares y sexo.

<i>Cargas familiares</i>	<i>Sexo (absolutos)</i>			<i>%Sexo</i>		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
<i>Menores</i>	0	2	2	0,00%	100,00%	100%

Tabla 14. Distribución de la plantilla con responsabilidades familiares y sexo.

ii. Distribución de la plantilla según sexo y permisos

<i>Causa de baja/ sexo</i>	<i>Sexo (absolutos)</i>			<i>%Sexo</i>		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
<i>Paternidad</i>	0	2	2	0,00%	100,00%	100%

Tabla 15. Distribución de la plantilla según sexo y permisos

iii. Otros elementos para la conciliación

En lo tocante a la flexibilidad, en virtud de favorecer la conciliación laboral-familiar, Sernutec ofrece a sus empleados flexibilidad de horarios de trabajo bajo la única condición de que su jornada comience antes de media mañana (en virtud de otros criterios como disponibilidad de servicio técnico o ahorro de energía). Al tiempo, siguiendo en la línea de la conciliación y sus consecuencias en la producción, hemos de decir que generalmente se contrata a personal para sustituir a quienes tengan suspendido su contrato de trabajo por permisos sostenidos en el tiempo, sin embargo en ocasiones, al consultar a la plantilla se ha decidido no hacerlo ya que la formación en las funciones productivas específicas de los productos de Sernutec sería más costosa

que introducir incentivos de producción a los trabajadores que asuman más carga de trabajo.

H. Retribución y política salarial

i. Media salarial hombre y mujeres

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Media Salarial</i>	4.248,66	2239,195

Tabla 16. Retribución y política salarial.

Hemos de remitirnos al apartado de categorías laborales comparadas para poder entender, sin demasiada distorsión la presente tabla. Así pues, observaremos que, pese a que la existencia de la diferencia salarial de género es patente, esta responde a que hay mayor número de cargos intermedios y altos ocupados por hombre, si bien la categorías laborales con responsabilidades semejantes están retribuidas de igual manera.

I. Salud laboral desde la perspectiva de género

Al no realizar Sernutec ninguna actividad laboral que entrañe riesgos de salud para su plantilla, debido a que es una empresa cuya producción son servicios y diseño/programación de software. Es por ello que, después de la revisión de los debidos riesgos laborales unos riesgos específicos específicamente más dañinos, tóxicos o con potencial de ser un elemento dañino para su salud.

J. Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo o de identidad y expresión de género.

Hemos de advertir que especialmente en el presente apartado, por tratarse en gran medida de los elementos informales de la empresa no tratados hasta el momento, seremos especialmente críticos incidiendo en la capacidad de mejora, en consonancia con la firme convicción en crear un espacio de trabajo que se aproxime lo máximo posible al ideal de igualdad y no discriminación, en el seno de una sociedad donde el

patriarcado impregna, e invisibiliza mediante su normalización, todas las relaciones sociales.

En primer lugar es necesario apuntar que, en el seno de Sernutec, la dirección siempre está abierta a atender todas las preocupaciones, problemas o necesidades de todas las personas que trabajan en su interior, especialmente en aquello que apela a los problemas en el seno de la plantilla. Sin embargo, hemos de apuntar dos observaciones a priori contradictorias pero coincidentes: por un lado, en lo tocante a la situación particular de la empresa, nunca se ha detectado o puesto en conocimiento de la dirección que se haya producido alguna situación de acoso, especialmente sexual o por la identidad-expresión de género. Por otro lado, tal y como revelan los estudios de género, las contingencias fruto de la sociedad patriarcal a las que las mujeres tienen que hacer frente en el seno de la sociedad, y en concreto en el entorno laboral (conquista relativamente reciente), son en buena parte invisibilizadas, negadas, relativizadas, histerizadas o cobrando un estatus de radicalizada su confrontación y denuncia. Es por ello por lo que se deben crear mecanismos efectivos de comunicación y denuncia de cualquier clase de acoso o discriminación y que garanticen que no se producirán represalias de ningún tipo ante la denuncia de cualquier clase de estas situaciones.

En segundo lugar, una vez acabada en buena medida la evaluación de los elementos estructurales (formales, económicos, funcionales, laborales...) hemos de atender, al tiempo que reconocer como espacio de mejora el ámbito del lenguaje. Ya sea como productor de realidad, y en este caso dominación, o como representación o evidencia del patriarcado, el lenguaje sexista, transfobo, homófobo o racista no tiene cabida en el seno del entorno profesional. Es por ello que, por un lado, atenderemos a los elementos de mejora interna respecto al lenguaje y, por otro lado, en tanto que productora de servicios para las administraciones públicas, como proveedora de servicios web y portales on-line destinados a la ciudadanía.

De este modo, cuando analizamos desde la perspectiva de género el lenguaje que se utiliza en Sernutec obtenemos que: a nivel interno no se ha producido ninguna situación grave ni continuada de acoso o cualquier tipo de ofensas que atacan a la dignidad de las personas por razón de género, sin embargo nuestra ambición por la creación de un entorno activamente combativo contra este tipo de elementos hemos de señalar que se

han producido **puntualmente y sin continuidad** algunos comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, así como detectamos la presencia de bromas y chistes con contenido inadecuado por afectar a grupos sociales vilipendiados por el sistema heteropatriarcal, hegemónicamente normativo en la sociedad española actual.

Por último, en lo tocante al lenguaje utilizado en las herramientas informáticas que se producen en Sernutec, y cuya destinataria es la sociedad (servicios públicos de empleo, comercio, participación ciudadana, Responsabilidad Social Corporativa, entre otros) hemos de decir que Sernutec se halla en el proceso de *adecuación* de sus contenidos al lenguaje de género, teniendo servicios donde ya se ha adaptado (Bolsa de empleo de la fundación Valencia Activa) al tiempo que existen algunos servicios cuyo lenguaje no se ha adaptado. Al mismo tiempo, tal y como se ha formulado nuestro planteamiento del Plan de Igualdad, inspirado en los principios que determina la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI de la Comunidad Valenciana, y de acuerdo con las limitaciones que nos interpongan nuestros clientes, se pretende introducir una tercera opción en sexo en la que pondrá *No binario* u *otrx*

6. Objetivos

A. Objetivos generales

Los objetivos generales del Plan de igualdad de género constituyen una guía flexible, a modo de meta, que atraviesa aquellos aspectos que el diagnóstico ha desvelado que aún existe un espacio de mejora que nos acerque al ideal de igualdad en el seno de la empresa.

- Promover la Igualdad de género en la gestión empresarial y en la cultura de la organización como valor central y estratégico en la misma.
- Promover proceso de selección, promoción y formación en Igualdad de oportunidades, haciendo que si las políticas de RRHH incidan en la presencia de la mujer.
- Seguir garantizando la conciliación laboral de las personas que trabajan en Sernutec.
- Formar al personal en igualdad.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles casos de acoso sexual y moral.
- Establecer unos tiempos para la consecución de los objetivos específicos.

B. Objetivos específicos

i. Acceso a la empresa

1. Revisar **el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación** existentes para la selección:
 - Utilizar denominaciones no sexistas en los puestos de trabajo en las ofertas de empleo.
 - Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos como externos (web, prensa...) de las ofertas de la empresa.
 - En los anuncios que se publiquen, se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.

2. Revisar la documentación del **procedimiento de selección** (reclutamiento de candidaturas, selección, modelo de entrevista) desde la perspectiva de género.
3. Revisar los **modelos de solicitud de empleo** para comprobar si existen preguntas de carácter personal o que contengan connotaciones de género. Al tiempo, para nuestros productos introducir la posibilidad de que exista, al menos, una categoría de identidades no binarias.

ii. Contratación

4. Aplicar la medida de **acción positiva para la contratación**: el proceso de selección incorporará el criterio consistente en que, ante méritos iguales, priorizar la contratación de mujeres e identidades no binarias. (cuando publique vacantes)
5. Realizar un seguimiento de los **motivos de baja** en la contratación.
6. Garantizar la **igualdad de trato en las modalidades de contratación existentes** y en las nuevas que puedan aprobarse a lo largo de la vigencia del Plan.
7. Designar una **persona responsable 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 coordine el Plan, participe en su implementación, 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.

iii. Formación

8. **Realizar acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad** dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. Formar a cada departamento responsable de desarrollar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente.
9. **Informar y formar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad** (en diferentes años prolongándolo en el tiempo).
10. Informar a la Comisión de **Seguimiento** sobre el plan de formación, su grado de ejecución y la participación por tipos de curso de las mujeres y los hombres en el mismo.

11. Sensibilizar a Stakeholders (grupos de interés) de los programas de formación en igualdad de trato y oportunidades. sensibilizado en esta materia.

12. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.

iv. Prevención del acoso sexual y moral por razón de género.

13. **Elaborar un Protocolo de Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo u acoso moral por razón de género o preferencia sexual.**

14. **Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación**, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.

15. La Responsable de Igualdad presentará a la Comisión de **Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso** y su resolución, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.

v. Comunicación y sensibilización.

16. **Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes** que se utilizan en las comunicaciones internas (e-mail; tablón de anuncios, etc.) y externas (página web, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.

17. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones externas, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

vi. Cultura empresarial y compromiso con la igualdad

18. Firmar el compromiso por parte de la dirección y crear la comisión de seguimiento del Plan.

19. Diseño, desarrollo e implantación del Plan de Igualdad, en este queda explícito el compromiso firme y activo de todos los agentes implicados en la Organización, que estará a disposición pública.

20. Difusión y comunicación de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

vii. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

21. **Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación** (y corresponsabilidad) no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de la plantilla. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir ningún tipo de discriminación.

22. Utilizar los canales de comunicación internos de la Empresa para informar a la plantilla de los permisos y licencias que contempla la legislación y las que se mejoran por el Plan de Igualdad. Al tiempo se negociará de manera flexible según sus responsabilidades.

viii. Plan de igualdad

23. Hacer la evaluación y seguimiento del Plan de igualdad.

24. Realizar una memoria del plan de igualdad con los objetivos alcanzados y aquellos que no.

7. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de 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.

Desde la comisión de Igualdad asignamos las labores del seguimiento del plan, así como la publicación de su desarrollo al Técnico de Igualdad, figura que creamos e integramos en el organigrama (En el departamento de Responsabilidad Social Empresarial). Así pues, será la persona encargada de igualdad la que realizará las labores que aseguran una implementación eficaz y pública del Plan de Igualdad, dando cuenta del grado de consecución de objetivos y la siguiente redacción del plan de igualdad.

Respecto a la fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

En caso del Plan de Igualdad, una vez ejecutadas todas las actividades planificadas se realizará la evaluación final del Plan de Igualdad en su conjunto. Para ello, se dará respuesta a un grupo de indicadores. Las conclusiones obtenidas tras el análisis de la información que se desprende de los indicadores deben reflejarse en una Memoria Final.

8. Bibliografía

- Alcañiz, M. (2015). Sociología de la (s) violencia (s) de género en España. Una propuesta de análisis. *Revista de Paz y Conflictos*, 8(2), 29-51.
- Bravo Sueskun, Carmen; Gómez, Raquel (2008) “Guía para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad” edita Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.
- Bravo, Carmen y Gómez, Raquel (2010) “Buenas Prácticas en la negociación de planes de igualdad” Edita Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.
- Burin, Mabel (1996). «Una hipótesis de género: el techo de cristal en la carrera laboral». *Género, psicoanálisis y subjetividad*. Paidós. ISBN 950-12-4192-0.
- CCOO (Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía) (2013) “Guía práctica ¿Cómo elaborar un Plan de Igualdad”
- CCOO (2010) “Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical 2011” Cuadernos de Información Sindical, nº 22.
- Escudero Rodríguez, Ricardo (Coord.) (2010)”. “Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización. CCOO y Ediciones Cinca.
- Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera, FOREM. CCOO. (2010) Curso “La igualdad entre hombres y mujeres en la negociación colectiva: los planes de igualdad.”
- Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera, FOREM. CCOO y Universidad Rey Juan Carlos. Curso “Especialista en género y políticas de igualdad”, Módulo 7.