

Memoria de Igualdad Sernutec 2024

Héctor Barbé Garay / Igualdad y RSC / Valencia



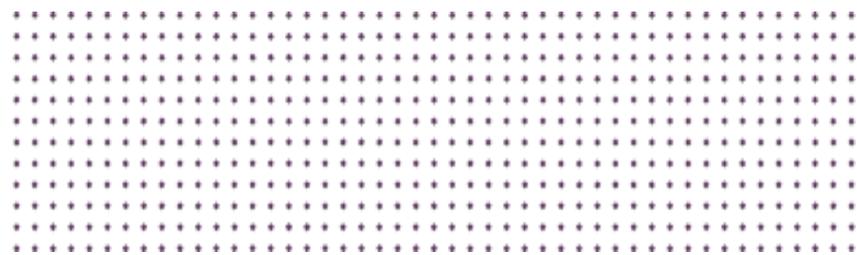
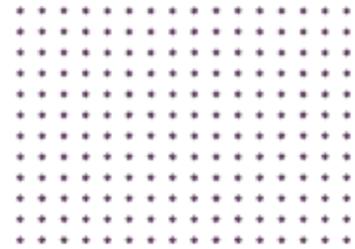


TABLA DE CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
Helios igualdad.....	6
Metodología.....	10
resultados y análisis	13
Evaluación y seguimiento mediante plan de igualdad....	41
Bibliografía	49

INTRODUCCIÓN



En Sernutec S.L., una micropyme que suministra servicios tecnológicos principalmente al sector público, la innovación y el progreso han sido características identitarias desde su génesis. Estos valores se reflejan no solo en el ámbito productivo, sino también en la promoción de derechos laborales, sociales y medioambientales. En línea con estos principios, Sernutec ha asumido la lucha por la igualdad de género como uno de los desafíos fundamentales a enfrentar. Esta convicción se basa no solo en los beneficios productivos derivados de la retención de talento, sino también en la creencia firme de que la ausencia de igualdad es una lacra que impide el progreso de la sociedad.

Desde su creación en 2019, el Plan de Igualdad de Sernutec ha sido un pilar esencial en nuestra estrategia para fomentar un entorno laboral inclusivo y equitativo. Hoy, en 2024, mediante esta memoria, continuamos con la labor iniciada hace cinco años, evaluando los avances logrados y estableciendo nuevas metas para seguir promoviendo la igualdad de género en nuestra empresa.

Aunque la legislación vigente no exige la implementación de un Plan de Igualdad en Sernutec debido a que es una micropyme con solo 8 empleados, la dirección se reafirma en su compromiso de reforzar los mecanismos de responsabilidad empresarial para erradicar las posibles inequidades invisibilizadas por el sistema patriarcal. Este compromiso se centra especialmente en aquellos elementos de especial interés señalados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Estos elementos son:

- a) **Proceso de selección y contratación:** Garantizar que los procedimientos de selección y contratación sean transparentes y equitativos, eliminando cualquier sesgo de género.
- b) **Clasificación profesional:** Asegurar una clasificación justa y equitativa de los empleados, reconociendo las habilidades y competencias sin distinción de género.
- c) **Formación:** Proveer oportunidades de formación continua para todos los empleados, promoviendo el desarrollo profesional y la igualdad de oportunidades.

d) Promoción profesional: Establecer criterios claros y equitativos para la promoción, garantizando que todos los empleados tengan las mismas oportunidades de ascenso.

e) Condiciones de trabajo: Crear un entorno laboral equitativo y llevar a cabo auditorías salariales para identificar y corregir posibles disparidades salariales.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: Fomentar políticas que permitan a los empleados conciliar su vida personal, familiar y laboral de manera equilibrada.

g) Infrarrepresentación femenina: Implementar medidas para aumentar la representación de mujeres en todos los niveles y áreas de la empresa.



h) Retribuciones: Asegurar una estructura retributiva justa y equitativa que valore el trabajo de manera igualitaria.

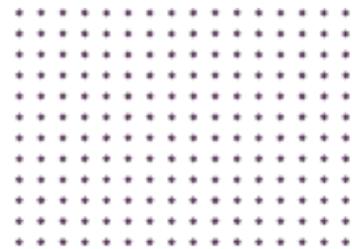
i) Prevención del acoso sexual y por razón de identidad de género: Establecer políticas y procedimientos claros para prevenir y abordar el acoso sexual y por razón de identidad de género en el lugar de trabajo.

A través de esta memoria, Sernutec no solo reafirma su compromiso con la igualdad de género, sino que también muestra los avances y esfuerzos realizados desde la implementación del Plan de Igualdad, subrayando su papel como empresa innovadora y responsable en todos los ámbitos de su actividad. Además, detallamos las acciones emprendidas, los resultados obtenidos y los desafíos pendientes, con el objetivo de seguir mejorando nuestras políticas y

prácticas para crear un entorno laboral donde todos los empleados puedan desarrollarse plenamente, sin discriminación de género.

En Sernutec creemos firmemente que la igualdad de género no es solo una cuestión de justicia social, sino también una fuente de ventaja competitiva. Al fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y diverso, no solo estamos contribuyendo al bienestar de nuestros empleados, sino que también estamos impulsando la creatividad, la innovación y el rendimiento empresarial. Este compromiso con la igualdad es parte integral de nuestra visión de futuro y nos posiciona como una empresa líder en responsabilidad social y empresarial dentro del sector tecnológico.

HELIOS IGUALDAD



En Sernutec S.L., nuestro compromiso con la igualdad de género se refleja no solo en nuestras políticas internas, sino también en nuestras iniciativas de desarrollo de productos. Como muestra de este compromiso, hemos creado una línea de desarrollo de producto dedicada específicamente a facilitar la implantación y seguimiento de planes de igualdad en otras organizaciones.

Presentamos **Helios Igualdad**, una aplicación en modalidad Software as a Service (SaaS) diseñada para asistir a las organizaciones en la implementación y monitoreo de equipos profesionales y planes de igualdad. Esta herramienta se destaca por su capacidad para facilitar la distribución de responsabilidades en un proceso multinivel y gestionar las tareas asociadas, proporcionando un acompañamiento integral desde la fase de implantación hasta la evaluación continua de los indicadores de igualdad.



Objetivos de Helios Igualdad

1. Acompañamiento en la Implantación de Planes de Igualdad:

- Facilitar la distribución de responsabilidades y tareas, asegurando una implantación organizada y efectiva.

2. Monitoreo Continuo:

- Supervisar la evolución de los indicadores y los compromisos establecidos en el plan de igualdad, garantizando un seguimiento constante.

3. Evaluación y Sostenibilidad:

- Proveer una interfaz de análisis que facilite la fase de evaluación y promueva la sostenibilidad de las políticas de igualdad a largo plazo.

Módulos de Helios Igualdad

1. Helios CMI - Cuadro de Mando Integral:

- Proporciona herramientas para la gestión y monitoreo estratégico de los objetivos del plan de igualdad de género.
- Características:
 - Visualización de indicadores clave.
 - Evaluación del progreso del plan de igualdad.
 - Herramientas para la gestión de relaciones con grupos de interés.
 - Monitorización del cumplimiento de compromisos alcanzados.

2. Helios - Módulo de Reporting:

- Permite la emisión y documentación del plan de igualdad, asegurando el cumplimiento con estándares y normativas pertinentes.
- Características:
 - Emisión de reportes del plan de igualdad.
 - Cumplimiento con normativas de igualdad de género.

3. Helios - Portal Público:

- Facilita la publicación de actualizaciones sobre la igualdad de género y la interacción con la comunidad, manteniendo a los ciudadanos informados.

- Características:
 - Publicación de actualizaciones sobre el plan de igualdad.
 - Interacción con la comunidad y stakeholders.
 - Transparencia y comunicación pública.

4. Helios - Módulo de Comunicación:

- Permite interactuar efectivamente con los grupos de interés, asegurando la inclusión y efectividad de los planes de igualdad de género.
- Características:
 - Gestión de relaciones con grupos de interés.
 - Inclusión y efectividad en planes de igualdad de género.
 - Canales de denuncia confidenciales para reportar discriminación o acoso.

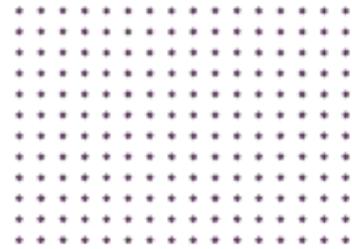
Funcionalidades Específicas

- **Distribución de Responsabilidades:** Facilita la asignación de roles y tareas específicas a diferentes actores (dirección, comisión, agente, responsable de igualdad).
- **Consecución de Compromisos:** Automatiza y gestiona la adquisición y consecución de compromisos relacionados con la igualdad de género.
- **Protocolo Antiacoso:** Proporciona herramientas para la gestión de algunos procedimientos derivados de la consecución del protocolo antiacoso.
- **Monitorización de Indicadores:** Utiliza el cuadro de mando para supervisar la evolución de indicadores y compromisos.
- **Evaluación y Análisis:** Facilita la evaluación continua y el análisis de sostenibilidad, agrupados por grupos de interés y objetivos estratégicos.

Beneficios

- **Acompañamiento Integral:** Desde la implantación hasta la evaluación continua.
- **Transparencia y Rendición de Cuentas:** Mediante el portal público y los módulos de reporting.
- **Gestión Estratégica:** Herramientas avanzadas de monitoreo y evaluación.
- **Inclusión y Confidencialidad:** Canales de denuncia y gestión de relaciones con grupos de interés.

Helios Igualdad es una solución completa y eficaz para la gestión de planes de igualdad de género, ofreciendo un acompañamiento integral que abarca desde la implantación hasta la evaluación continua. Esta herramienta asegura la transparencia, inclusión y sostenibilidad de las políticas de igualdad en las organizaciones, reafirmando el compromiso de Sernutec con la igualdad de género tanto dentro como fuera de la empresa.



Marco metodológico

Para la elaboración de la memoria anual de igualdad, Sernutec S.L. ha implementado una metodología específica que asegura la evaluación precisa y el seguimiento continuo de los avances en igualdad de género. Esta metodología se basa en el uso de un software de evaluación y seguimiento, diseñado para reportar de manera efectiva la mejora de los indicadores asociados a los objetivos y metas propuestas en el Plan de Igualdad de 2019. A continuación, se detallan los componentes clave de esta metodología:

1. Selección del Software de Evaluación y Seguimiento:

- Elección de una herramienta tecnológica adecuada para el seguimiento de indicadores de igualdad de género.
- Capacitación del personal en el uso del software para garantizar su correcta implementación y uso.

2. Configuración de Indicadores y Metas:

- Definición y configuración de los indicadores clave de rendimiento (KPI) relacionados con los objetivos y metas del Plan de Igualdad.
- Establecimiento de metas específicas y plazos para cada indicador, alineados con los objetivos estratégicos de la empresa.

3. Recopilación de Datos:

- Recolección de datos relevantes a través del software, abarcando áreas como selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, y prevención del acoso sexual y por razón de identidad de género.
- Utilización de métodos de recolección de datos tanto cuantitativos como cualitativos para obtener una visión completa de los avances.

4. Análisis de Datos:

- Análisis continuo de los datos recopilados para identificar tendencias, avances y áreas de mejora.
- Comparación de los datos actuales con los indicadores y metas previamente establecidos para evaluar el progreso.

5. Informe de Resultados:

- Generación de informes detallados que reflejen el estado actual de los indicadores de igualdad de género.
- Documentación de los avances logrados, así como de los desafíos y áreas que requieren atención adicional.

6. Evaluación y Retroalimentación:

- Realización de evaluaciones periódicas para revisar los avances y ajustar las estrategias según sea necesario.
- Provisión de retroalimentación a la dirección y al personal sobre el progreso y los próximos pasos a seguir.

7. Revisión y Actualización del Plan de Igualdad:

- Utilización de los resultados y hallazgos del análisis de datos para informar la revisión y actualización del Plan de Igualdad.
- Incorporación de nuevas acciones y medidas basadas en los datos y las necesidades emergentes.

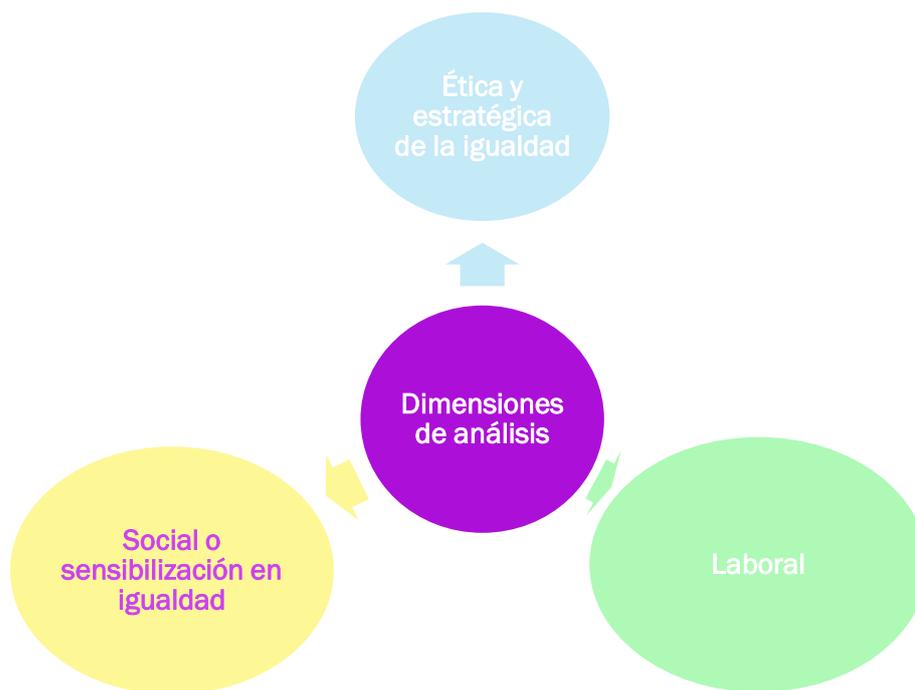
8. Comunicación de Resultados:



- Presentación de los resultados y hallazgos de la evaluación anual a todos los empleados y partes interesadas.
- Publicación de la memoria anual para asegurar la transparencia y rendición de cuentas en relación con los compromisos de igualdad de género.

Esta metodología asegura que Sernutec S.L. pueda monitorizar de manera efectiva el progreso hacia la igualdad de género, identificar áreas de mejora y adaptar sus estrategias en consecuencia. El uso del software de evaluación y seguimiento permite una gestión precisa y detallada de los datos, facilitando la toma de decisiones informadas y el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el Plan de Igualdad de 2019.

Adaptación metodológica a Helios Igualdad ©



RESULTADOS Y ANÁLISIS



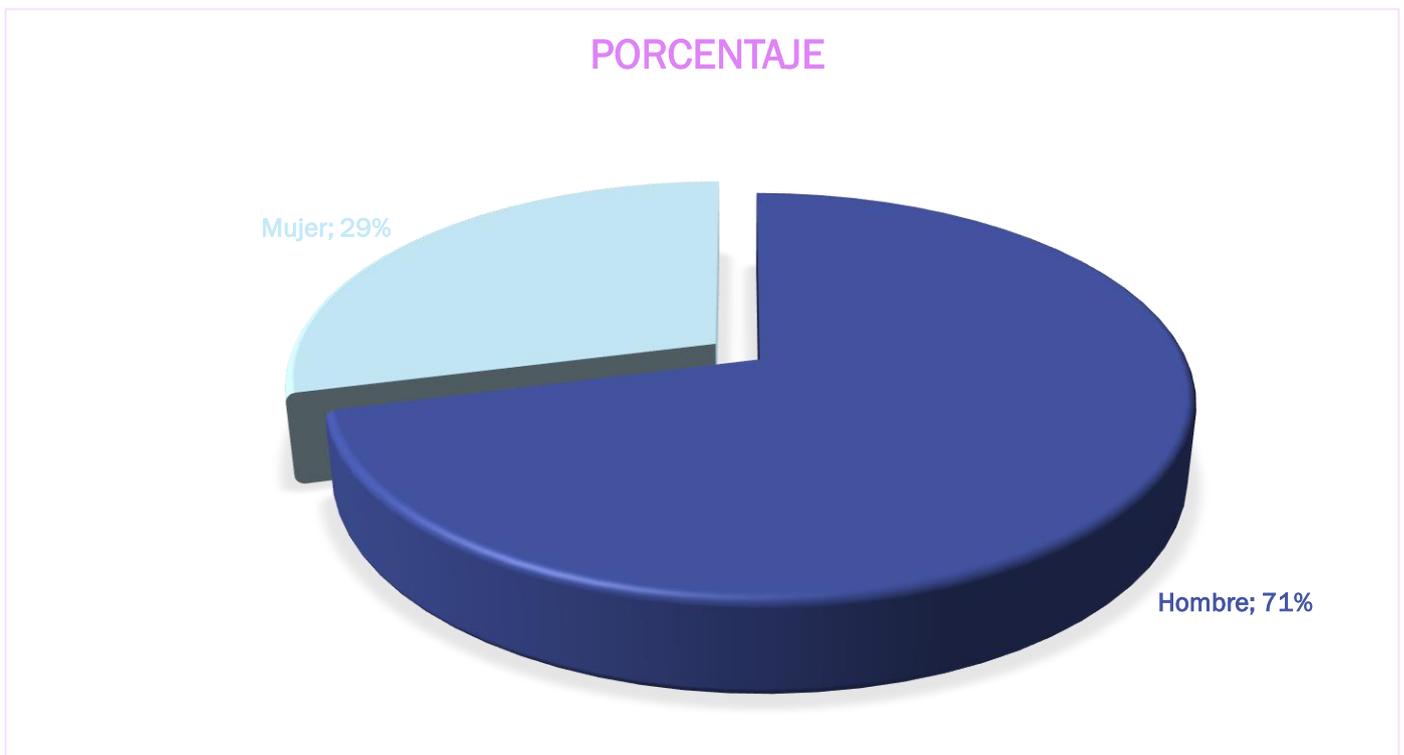
1. Datos Diagnósticos

A. Características generales de la plantilla

i. Distribución de la plantilla según identidad de género

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

Tabla 1. Distribución de la plantilla según identidad de género



La plantilla de Sernutec refleja una tendencia común en el sector tecnológico, donde prevalece una menor representación femenina. Esto es consistente con los datos actuales en España, donde las mujeres constituyen aproximadamente el 20% del total de profesionales en ingeniería, según el Observatorio de la Ingeniería de España. En particular, dentro de las carreras de ingeniería informática, las mujeres representan solo el 16% de los estudiantes matriculados ([Cinco Días](#))([Fundación Vass](#)).

Este fenómeno no es exclusivo del ámbito de la informática; en ramas como la ingeniería industrial y telecomunicaciones, la presencia femenina también es baja, con solo el 12% en

telecomunicaciones y un 19% en ingeniería industrial([UPCI](#)). A pesar de estos porcentajes, las mujeres graduadas en ingeniería han aumentado ligeramente en la última década, mostrando un crecimiento del 8% en la proporción de egresadas en ingeniería ([Ingenieros](#)).

Este desbalance entre hombres y mujeres es similar en muchas otras economías europeas, como Francia y Alemania. Se espera que las políticas e iniciativas actuales sigan fomentando la participación de mujeres en estos sectores clave([UPCI](#)).

Siguiendo la línea marcada en la Memoria de Igualdad anterior, se han implementado diversos mecanismos correctores para abordar la desigualdad de género en la empresa. En particular, en lo que respecta a la contratación, se han introducido medidas de discriminación positiva y se ha llevado a cabo una exhaustiva revisión de las ofertas de trabajo, prestando especial atención a eliminar el uso de lenguaje sexista y evitar imágenes que perpetúen estereotipos de género. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, los resultados obtenidos han sido insatisfactorios. A la marcada masculinización del mercado laboral, un fenómeno ya mencionado, se suma la limitada capacidad de contratación de una pequeña y mediana empresa (pyme), lo que agrava aún más la dificultad para generar un cambio significativo.

ii. Distribución de la plantilla según edad y identidad de género.

EDAD	IDENTIDAD DE GÉNERO (ABSOLUTOS)			%IDENTIDAD DE GÉNERO		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
18 A 33 AÑOS	1	1	2	50,00%	20,00%	28,57%
34 A 49 AÑOS	1	3	4	50,00%	60,00%	57,14%
50 A 65 AÑOS	0	1	1	0,00%	20,00%	14,29%
TOTAL	2	5	7	100,00%	100,00%	100,00%

ABLA 2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN EDAD Y IDENTIDAD DE GÉNERO. (PORCENTAJE VERTICAL)

EDAD	IDENTIDAD DE GÉNERO (ABSOLUTOS)			%IDENTIDAD DE GÉNERO		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
18 A 33 AÑOS	1	1	2	50,00%	50,00%	100,00%
34 A 49 AÑOS	1	3	4	25,00%	75,00%	100,00%
50 A 65 AÑOS	0	1	1	0,00%	100,00%	100,00%

Tabla 2 Distribución de plantilla por edad e IG

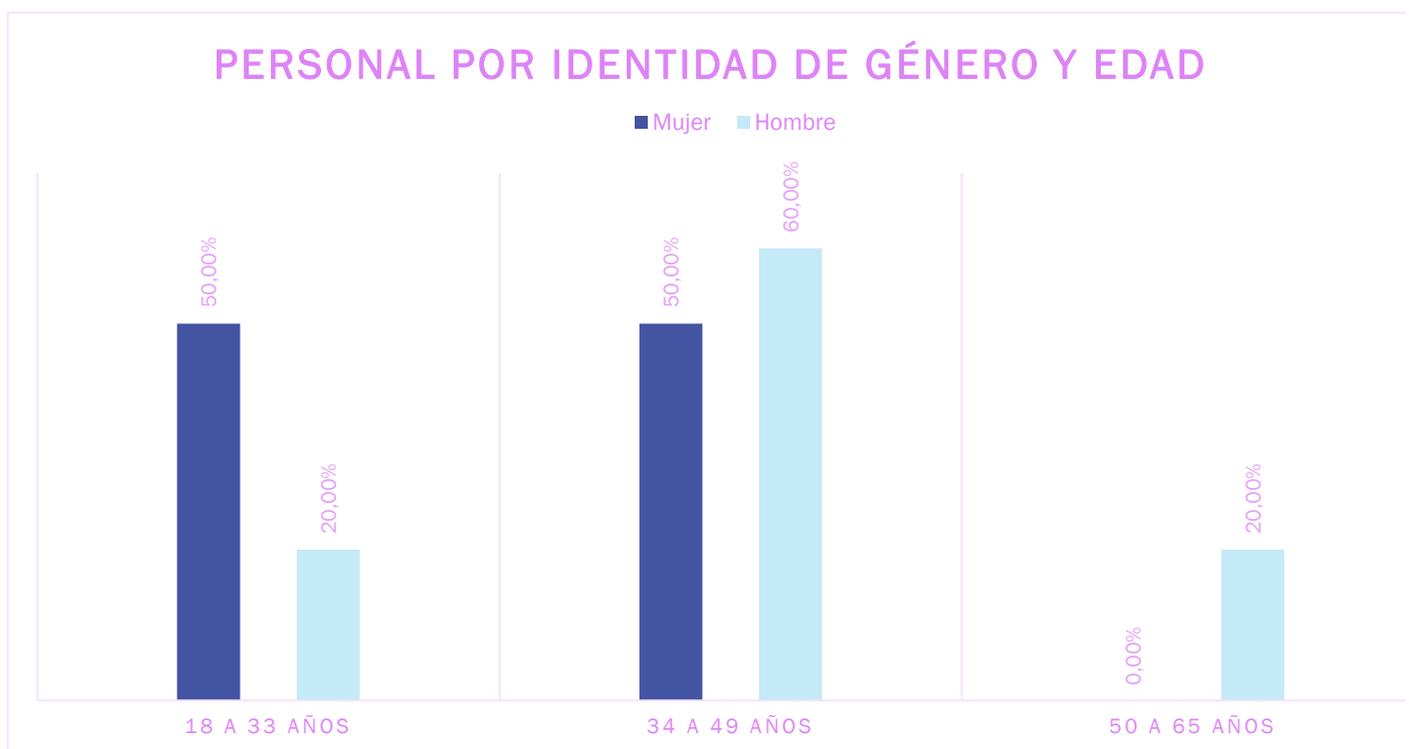


Tabla 3. Personal por identidad de género y edad

De acuerdo con los datos recogidos, la plantilla de Sernutec presenta una distribución desigual en términos de género, especialmente en función de las franjas de edad. A continuación, se detalla un análisis técnico sobre la situación actual:

1. Distribución por franja de edad y identidad de género:

- **18 a 33 años:** La distribución es equitativa, con un 50% de mujeres y un 50% de hombres, lo que refleja un equilibrio en las contrataciones recientes y responde al objetivo de igualdad de género que buscamos alcanzar.
- **34 a 49 años:** Aquí se observa una mayor representación masculina (75%) frente al 25% de mujeres. Aunque existe una brecha de género, esta franja presenta una mejor distribución que la de mayor edad.
- **50 a 65 años:** Esta franja se encuentra totalmente masculinizada, ya que el 100% del personal es hombre, sin presencia de mujeres.

2. Evolución y tendencias:

- Se aprecia una masculinización en los rangos de edad más altos, lo cual es coherente con una política de retención de talentos de larga duración y la menor sensibilidad histórica a las cuestiones de igualdad de género en el proceso de contratación. Este fenómeno también refleja la baja representación de mujeres en el mercado de trabajo en profesiones tecnológicas hace algunos años, especialmente en el sector que Sernutec demanda.
- En las franjas más jóvenes, particularmente entre 18 y 33 años, se observa una mejora significativa en términos de igualdad de género, ya que las últimas contrataciones han sido paritarias. Este cambio es resultado directo de las políticas de igualdad implementadas recientemente, que han logrado equilibrar la representación de mujeres y hombres.

3. Análisis de las causas:

- La masculinización en la franja de 50 a 65 años puede explicarse por la baja rotación de personal y la escasa movilidad laboral en Sernutec debido a su política de retención, lo que ha mantenido en la plantilla a empleados contratados en épocas en que la igualdad de género no era un criterio prioritario en los procesos de selección.
- La reciente tendencia hacia la paridad en las nuevas contrataciones indica un cambio positivo, fruto de las estrategias correctivas aplicadas, como la revisión de las ofertas laborales con un enfoque de género y la implementación de medidas de discriminación positiva.

B. Acceso y selección de la empresa

i. Incorporaciones en la empresa según identidad de género por departamento y por jornada.

Durante el periodo del presente informe, Sernutec, al ser una pyme con una estructura estable y una baja rotación de personal, no ha registrado nuevas incorporaciones de empleados en ninguno de sus departamentos. Por lo tanto, no se han producido cambios en la composición de la plantilla en cuanto a la identidad de género ni en el tipo de jornada laboral (completa o parcial).

Esta ausencia de nuevas contrataciones refleja, en parte, las características propias de una empresa pequeña, donde el crecimiento en términos de personal es limitado y las oportunidades de incorporación dependen de factores como la expansión de proyectos o la rotación natural del personal, ya sea por jubilación o movilidad laboral.

No obstante, y a pesar de la falta de nuevas incorporaciones, es importante destacar que Sernutec sigue comprometida con las políticas de igualdad y no discriminación. De cara a futuros procesos de selección, se mantendrán los mecanismos para garantizar una evaluación equitativa y justa de los candidatos, independientemente de su identidad de género, y se promoverá el equilibrio en la distribución de jornadas laborales entre personal masculino, femenino y personas de identidades de género diversas.

Para futuros periodos, es crucial seguir monitorizando la composición de la plantilla y las posibles incorporaciones, asegurando que las oportunidades laborales y el desarrollo profesional sean accesibles para todas las personas, contribuyendo a una plantilla más diversa e inclusiva.

ii. Bajas en la empresa según identidad de género

Durante el periodo objeto del presente informe, no se han producido bajas en Sernutec, lo cual es coherente con su estructura como pyme y su baja rotación de personal. Esta estabilidad en la plantilla implica que no ha habido modificaciones en la distribución del personal según identidad de género.

A pesar de no registrar bajas, Sernutec continúa comprometida con la vigilancia de la igualdad de oportunidades y el seguimiento de las condiciones laborales de todo su equipo. Es fundamental que, en caso de futuras bajas, se analicen con detalle las circunstancias para detectar posibles tendencias o desigualdades relacionadas con la identidad de género. Esto contribuirá a garantizar un entorno laboral inclusivo y equitativo.

En futuros informes, la empresa mantendrá el registro exhaustivo de las bajas, diferenciadas por identidad de género, para asegurar la transparencia y el cumplimiento de las políticas de igualdad, permitiendo así la implementación de medidas correctivas cuando sea necesario.

iii. Selección de personal

En Sernutec, el proceso de selección de personal se ha visto enriquecido por la implementación de diversas medidas dirigidas a garantizar la igualdad de género y la eliminación de cualquier sesgo en las contrataciones. Estas medidas forman parte de un esfuerzo continuo para crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Actualmente, la selección inicial de candidatos se realiza a través de agencias de colocación, como Valencia Activa, que publican las vacantes y seleccionan los perfiles técnicos más adecuados para la empresa. Tras esta preselección, el CEO y copropietario, Javier Barbé

Marchán, realiza las entrevistas y, en algunos casos, pruebas de programación, ya que estas son fundamentales en el proceso productivo de la empresa.

A pesar de que el CEO no cuenta con formación específica en igualdad de género, no se tiene en cuenta información personal, como cargas familiares, durante la selección, lo que contribuye a una evaluación más objetiva de las capacidades técnicas del candidato.

Medidas implementadas para el acceso a la empresa:

1. Revisión del lenguaje en las ofertas de empleo:

- Se ha realizado una exhaustiva revisión del lenguaje utilizado en las ofertas de trabajo, garantizando que sea inclusivo y libre de sesgos de género. Esto implica la utilización de denominaciones no sexistas en los puestos de trabajo.
- Las ofertas de empleo, tanto en los canales internos como externos, se redactan ahora con un lenguaje no sexista y sin imágenes que perpetúen estereotipos de género. Este cambio, aplicado en colaboración con agencias públicas de empleo, asegura que el proceso de difusión de las vacantes respete los principios de igualdad de género.

2. Revisión de la documentación del proceso de selección:

- Se ha revisado toda la documentación vinculada al proceso de selección, desde el reclutamiento de candidaturas hasta los modelos de entrevista. Esta revisión busca garantizar que las prácticas de selección estén alineadas con una perspectiva de género, eliminando preguntas personales que puedan llevar a discriminación o sesgo.
- Además, se ha incorporado la opción de que los candidatos puedan identificarse con identidades no binarias, para asegurar que el proceso sea inclusivo.

3. Medidas de acción positiva:

- Se ha implementado una política de acción positiva para fomentar la igualdad de género en la contratación. En caso de que dos candidatos presenten méritos

equivalentes, se prioriza la contratación de mujeres o personas con identidades no binarias, contribuyendo así a reducir la brecha de género en el sector tecnológico.

4. Seguimiento de la contratación:

- Se realiza un seguimiento detallado de los motivos de baja en la contratación para detectar posibles patrones de discriminación o desigualdad. Además, se garantiza la igualdad de trato en todas las modalidades de contratación, tanto las existentes como las que puedan aprobarse en el futuro.

5. Responsable de igualdad de género:

- Sernutec está en proceso de designar a una persona responsable de velar por la igualdad de

trato y oportunidades dentro de la empresa. Esta persona, con formación específica en igualdad de género, será la encargada de coordinar el Plan de Igualdad, unificar criterios



en los procesos de selección y contratación, y asegurar el cumplimiento de las medidas establecidas. También informará regularmente a la Comisión de Seguimiento sobre los avances y resultados obtenidos.

Con estas acciones, Sernutec reafirma su compromiso con la igualdad de género en el ámbito laboral, garantizando que todos los procesos de selección y contratación se realicen bajo criterios de equidad, transparencia y respeto a la diversidad.

C. Clasificación profesional

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

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

Tabla 4 Distribución de la plantilla por identidad de género y grupo profesional

En Sernutec, la distribución de la plantilla por identidad de género en relación con las categorías profesionales muestra una tendencia significativa en cuanto a la representación de las mujeres en distintos niveles jerárquicos de la empresa.



¹ EL CEO no es personal propio, sin embargo lo reportamos con el objeto de mostrar la composición del órgano de dirección ocupado por una de las personas propietarias.

En los puestos jerárquicamente inferiores, como el área de **Responsabilidad Social Corporativa (RSC)**, observamos una ocupación exclusivamente femenina (100%). En el área de **Analistas Programadores**, que constituye el núcleo técnico de la empresa, la distribución es paritaria, con un 50% de hombres y un 50% de mujeres. Este es un dato alentador en un sector tradicionalmente dominado por hombres, como es el tecnológico.

Sin embargo, en los niveles de dirección, la representación femenina disminuye. En los **Responsables de Área**, la proporción de mujeres baja al 33%, lo que significa que solo un tercio de los cargos directivos de nivel medio están ocupados por mujeres. Esta tendencia se agrava en el nivel jerárquico superior, ya que el puesto de **Chief Executive Officer (CEO)** está ocupado por un hombre, que también es copropietario y fundador de la empresa.

Este análisis refleja un fenómeno conocido como **"Techo de Cristal"**, acuñado por Burin (1993), que describe las barreras invisibles que limitan el ascenso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad dentro de las organizaciones. El techo de cristal es una barrera sutil pero efectiva que impide a las mujeres avanzar más allá de ciertos niveles jerárquicos, sin



que existan leyes o normas explícitas que justifiquen tal limitación. En este caso, a pesar de los esfuerzos por la paridad en algunos sectores de la empresa, como la programación, las mujeres continúan subrepresentadas en los niveles más altos de dirección.

La dirección de Sernutec ha manifestado su intención de aumentar la presencia femenina en cargos de poder en futuras fases, lo que podría ayudar a mitigar este desequilibrio y favorecer la igualdad de género en todas las áreas de la empresa.

En cuanto a la distribución por departamentos, es importante señalar que, salvo en el caso del departamento de **Programación**, que cuenta con una paridad clara, los demás departamentos están compuestos por una sola persona, lo que dificulta realizar una clasificación de estos departamentos como "feminizados" o "masculinizados". Por tanto, el foco de mejora debe centrarse en los departamentos de mayor tamaño y en lograr una representación más equilibrada en los niveles directivos.

D. Modalidad de contratación y jornada.

i. Distribución de la plantilla por identidad de género y modalidades de contratación

Contrato laboral	Identidad de género (absolutos)			%Identidad de género		
	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%

En Sernutec, todos los empleados, tanto hombres como mujeres, cuentan con contratos laborales indefinidos, lo que refuerza el compromiso de la empresa con la estabilidad laboral y la igualdad de oportunidades. Actualmente, no existen contratos temporales, de obra, ni de ningún tipo similar.

La distribución de la plantilla según la modalidad de contratación y la identidad de género se detalla a continuación:

- **Indefinidos:** De los 7 empleados totales, el 28,57% son mujeres (2) y el 71,43% son hombres (5), lo que evidencia una mayor proporción masculina en la plantilla. Sin embargo, la igualdad en la modalidad contractual es clara, ya que todas las personas empleadas, independientemente de su género, gozan de estabilidad laboral mediante contratos indefinidos.

Esta distribución es un reflejo positivo de las prácticas laborales de Sernutec, que no solo promueve la contratación estable sino que también asegura que no haya distinciones de género en términos de la modalidad de contratación. Aunque persiste una brecha de género en la cantidad total de empleados, el tipo de contrato refleja equidad en cuanto a las condiciones de trabajo.

A medida que Sernutec continúe desarrollándose, será importante seguir revisando las prácticas de contratación para reducir esta brecha de género en la composición de la plantilla, mientras se mantiene el compromiso con la estabilidad laboral para todos los empleados.

ii. Distribución de la plantilla según jornada y sexo

Jornada	Sexo (absolutos)			%Sexo		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Completa	2	4	6	33%	67%	100%
Parcial	0	0	0	0%	0%	100%

En Sernutec, toda la plantilla trabaja a jornada completa, sin distinciones de género en este aspecto. Tanto hombres como mujeres disfrutan de las mismas condiciones laborales en términos de horario de trabajo. Además, la empresa ofrece una **flexibilidad en la jornada laboral** que se negocia continuamente con la gerencia, permitiendo a los empleados ajustar su horario de acuerdo con sus necesidades y responsabilidades personales. Este enfoque flexible refuerza el compromiso de Sernutec con la conciliación de la vida laboral y personal, sin importar la identidad de género de los empleados. Actualmente, no existen trabajadores a tiempo parcial, lo que asegura que todos los empleados, tanto hombres como mujeres, dispongan de las mismas oportunidades de desarrollo y dedicación profesional a jornada completa. Esta política de jornada flexible y negociada garantiza igualdad en el acceso a los beneficios laborales y en la forma de realizar el trabajo, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo y equitativo.

Es fundamental mantener este enfoque en la flexibilidad y seguir monitorizando cómo esta política influye en la satisfacción y el rendimiento del personal, a fin de asegurar que continúe beneficiando de manera equitativa a todas las personas empleadas, independientemente de su identidad de género.

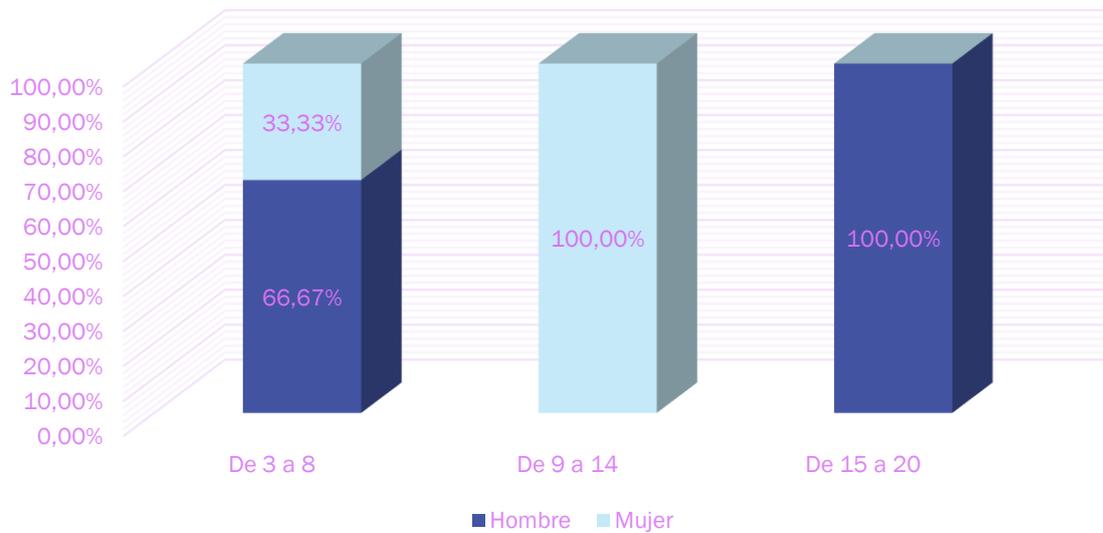
E. Antigüedad de la plantilla.

i. Distribución de la plantilla según antigüedad e identidad de género

RECuento DE ANTIGÜEDAD	DE 3 A 8	DE 9 A 14	DE 15 A 20	TOTAL GENERAL
HOMBRE	2,00	0,00	2,00	4,00
MUJER	1,00	1,00	0,00	2,00
TOTAL GENERAL	3,00	1,00	2,00	6,00

RECuento DE ANTIGÜEDAD	DE 3 A 8	DE 9 A 14	DE 15 A 20	TOTAL GENERAL
HOMBRE	50,00%	0,00%	50,00%	100,00%
MUJER	50,00%	50,00%	0,00%	100,00%
TOTAL GENERAL	50,00%	16,67%	33,33%	100,00%

Distribución de la plantilla según antigüedad e identidad de género



En Sernutec, la distribución de la plantilla según la antigüedad y la identidad de género revela una composición equilibrada en algunos rangos de antigüedad, aunque también se observan diferencias en la proporción de hombres y mujeres en otros intervalos. A continuación, se presenta un análisis detallado:

Antigüedad de 3 a 8 años:

En este rango, la distribución es equitativa, con un 50% de hombres (2) y un 50% de mujeres (1). Esto indica que, en el periodo reciente de incorporaciones, Sernutec ha mantenido una proporción igualitaria en cuanto a la duración de las relaciones laborales para ambos géneros.

Antigüedad de 9 a 14 años:

En este intervalo, solo hay presencia femenina, representando un 100% de los empleados con esta antigüedad (1 mujer). No se registran hombres en este rango, lo que sugiere que las incorporaciones de mujeres en periodos intermedios se han mantenido en la empresa a lo largo del tiempo.

Antigüedad de 15 a 20 años:

En este rango, la totalidad de los empleados son hombres, representando el 100% de las personas con esta antigüedad (2 hombres). Esto puede deberse a que las primeras contrataciones de la empresa

fueron mayoritariamente masculinas, reflejando una tendencia pasada que, aunque común en el sector tecnológico, muestra un área de mejora en términos de igualdad.

En conjunto, la distribución total de la plantilla en Sernutec cuenta con 4 hombres y 2 mujeres, lo que representa un 66,67% y un 33,33% respectivamente. Estos datos muestran un esfuerzo hacia la igualdad en los niveles de antigüedad más recientes, mientras que en los niveles más antiguos sigue habiendo una representación predominantemente masculina.

Es fundamental que Sernutec continúe con su compromiso de fomentar la paridad de género en todas las etapas de antigüedad, asegurando así que las oportunidades de crecimiento y permanencia en la empresa sean equitativas para todos los empleados, independientemente de su género

F. Formación profesional

i. Distribución de la plantilla respecto a sexo y formación

Los datos descriptivos son:

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN	26	33	29

En Sernutec, la formación del personal se distribuye equitativamente entre hombres y mujeres, aunque se observan diferencias en la media de horas de formación anual recibida por cada grupo. A continuación, se presenta un análisis detallado:

- **Hombres:** La media de horas de formación para los empleados masculinos es de 26 horas. Esto indica un nivel de acceso y participación en actividades formativas, pero algo inferior al promedio de las empleadas mujeres.
- **Mujeres:** Las empleadas femeninas presentan una media de 33 horas de formación, superando así la media de sus compañeros hombres. Esto refleja un compromiso de la empresa en

proporcionar oportunidades formativas igualitarias y puede ser un indicativo del interés o la disponibilidad de las mujeres en la plantilla para aprovechar estas oportunidades.

- **Total General:** La media global de horas de formación para el conjunto de la plantilla se sitúa en 29 horas. Esta cifra se encuentra en un punto intermedio entre las horas registradas por cada grupo de género y sugiere que, en términos generales, Sernutec proporciona una cantidad considerable de formación continua para sus empleados, contribuyendo al desarrollo profesional y al crecimiento de todo el equipo.

La diferencia en la media de horas de formación entre hombres y mujeres podría analizarse para identificar si se deben implementar acciones correctivas que aseguren una equidad total en las oportunidades de formación ofrecidas. No obstante, la mayor participación femenina en las horas de formación es un dato positivo que Sernutec debería aprovechar para fomentar un entorno inclusivo, potenciando y valorando el desarrollo profesional de todo el personal, independientemente de su identidad de género.

ii. Dinámicas de formación

En Sernutec, la formación de la plantilla se encuentra alineada con el proceso de innovación tecnológica y transformación de los sistemas de trabajo que la empresa está llevando a cabo. Por esta razón, el grueso de la formación actual se centra en herramientas y metodologías clave como **Jira**, **Docker**, **JIT (Just in Time)**, entre otras tecnologías esenciales para optimizar y modernizar los procesos productivos.

El plan de formación en Sernutec se diseña a través de un enfoque participativo, en el cual cada empleado, de acuerdo con sus intereses y necesidades profesionales vinculadas a la producción, propone cursos específicos. Los trabajadores tienen la libertad de buscar y seleccionar las formaciones técnicas que consideran necesarias para su desarrollo profesional, debiendo justificar su elección en un formulario establecido por la empresa. Esta metodología permite adaptar la formación a las

demandas reales del equipo, asegurando que las competencias adquiridas se alineen con las necesidades tecnológicas de la empresa y contribuyan a su modernización.

Además, Sernutec tiene previsto incorporar en el futuro **formación obligatoria en igualdad de género**, con el objetivo de sensibilizar y capacitar a todo el personal en temas relacionados con la equidad y el respeto en el entorno laboral. Esta iniciativa, que aún se encuentra en fase de estudio, se integrará en los próximos objetivos del plan de formación, reforzando el compromiso de la empresa con la igualdad y la diversidad en su entorno de trabajo.

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

i. Distribución de la plantilla con responsabilidades familiares y sexo

	MUJER	HOMBRE	TOTAL	MUJER	HOMBRE	TOTAL
MENORES	0	2	2	0,00%	100,00%	100%

Tabla 5. Distribución de la plantilla con responsabilidades familiares y sexo.

En Sernutec, la distribución de la plantilla en relación con las responsabilidades familiares presenta una diferencia significativa en términos de género. Actualmente, solo los hombres en la empresa reportan tener responsabilidades familiares vinculadas al cuidado de menores, mientras que ninguna de las empleadas mujeres declara tener este tipo de responsabilidades. Los datos específicos son los siguientes:

Mujeres: No hay mujeres en la plantilla con responsabilidades relacionadas con menores, representando un 0% del total de personas con este tipo de cargas familiares.

Hombres: Los dos empleados que tienen responsabilidades familiares (cuidado de menores) son hombres, lo que representa el 100% del total en esta categoría.

Este patrón puede reflejar varios factores sociales y estructurales que merecen un análisis más profundo. La ausencia de responsabilidades familiares entre las mujeres de la plantilla podría deberse a la composición actual de la plantilla femenina, a la coincidencia de circunstancias personales o a patrones tradicionales en la distribución de estas responsabilidades.

Es importante que Sernutec continúe promoviendo un entorno laboral que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar para todas las personas empleadas, independientemente de su identidad de género. La empresa ya ofrece flexibilidad horaria negociada, lo cual es un paso positivo hacia la igualdad. Sin embargo, es fundamental seguir monitoreando estas dinámicas para asegurar que las políticas y prácticas de la empresa apoyen de manera equitativa tanto a hombres como a mujeres en la gestión de sus responsabilidades familiares.

En futuras fases, se podrían desarrollar medidas específicas para fomentar una mayor igualdad en la distribución de las responsabilidades familiares y en la conciliación, asegurando que todo el personal disponga de las mismas oportunidades y apoyos en este ámbito.

ii. Distribución de la plantilla según sexo y permisos

En Sernutec, la política de permisos se encuentra alineada con un enfoque de igualdad y conciliación, garantizando que todos los empleados, independientemente de su sexo, tengan acceso a permisos siempre que se presenten las circunstancias que así lo requieran. La empresa se compromete a conceder permisos por motivos personales, familiares o de salud, siguiendo los principios de equidad y respetando las necesidades de conciliación de su plantilla.

Sin embargo, durante el periodo objeto del informe correspondiente a la **Memoria de Igualdad 2024**, no se han presentado situaciones que hayan requerido la concesión de permisos a ningún empleado, ya sea hombre o mujer. Esta ausencia de solicitudes de permisos podría deberse a la estabilidad laboral

y personal de los empleados en este periodo concreto, así como a una distribución adecuada de la carga laboral y los recursos necesarios para gestionar posibles contingencias.

Sernutec continuará asegurando que, en caso de que en futuros periodos se presenten circunstancias que justifiquen la solicitud de permisos, se respetarán plenamente los derechos de todos los empleados, garantizando que no existan discriminaciones en función del sexo o cualquier otra condición. La empresa sigue comprometida con la revisión continua de sus políticas de conciliación para asegurar que sean inclusivas y accesibles para toda la plantilla.

iii. Otros elementos para la conciliación

En Sernutec, se promueven políticas de flexibilidad horaria con el fin de facilitar la conciliación laboral y familiar para todos los empleados. La empresa permite que cada trabajador ajuste su horario de trabajo, siempre y cuando inicie su jornada antes de media mañana. Esta condición responde a criterios operativos, como la **disponibilidad de servicio técnico y medidas de eficiencia energética**, esenciales para el buen funcionamiento de la empresa.

Además, para apoyar la conciliación en casos de permisos prolongados (como bajas por paternidad/maternidad o cuidados familiares), Sernutec generalmente opta por contratar personal de sustitución para cubrir esas ausencias. Sin embargo, esta decisión se toma en consulta con la plantilla, evaluando las circunstancias específicas y el impacto en la producción.

En situaciones donde la formación de nuevos empleados en las **funciones productivas específicas** de Sernutec resulta más costosa y compleja, se ha decidido no reemplazar temporalmente al personal en permiso. En lugar de ello, la empresa ha optado por **introducir incentivos de producción** para que el personal existente asuma las tareas adicionales, asegurando así la continuidad de la producción sin comprometer la calidad.

Este enfoque flexible y adaptativo busca equilibrar las necesidades productivas de Sernutec con el bienestar y la conciliación de su plantilla, garantizando un entorno de trabajo que favorezca tanto la eficiencia como la equidad para todos los empleados.

H. Retribución y política salarial

i. Media salarial hombre y mujeres

DESCRIPTIVOS			
HOMBRES		Mujeres	
MEDIA	35038,11	Media	34208,1

Propuesta de indicador para la paridad

Hemos diseñado una fórmula matemática de paridad, a modo de indicador unificado de paridad salarial.

La fórmula que proponemos consiste en aplicar el logaritmo en base 10, ya que $\text{Log}_{10}(1) = 0$, lo que se expresa de la siguiente manera:

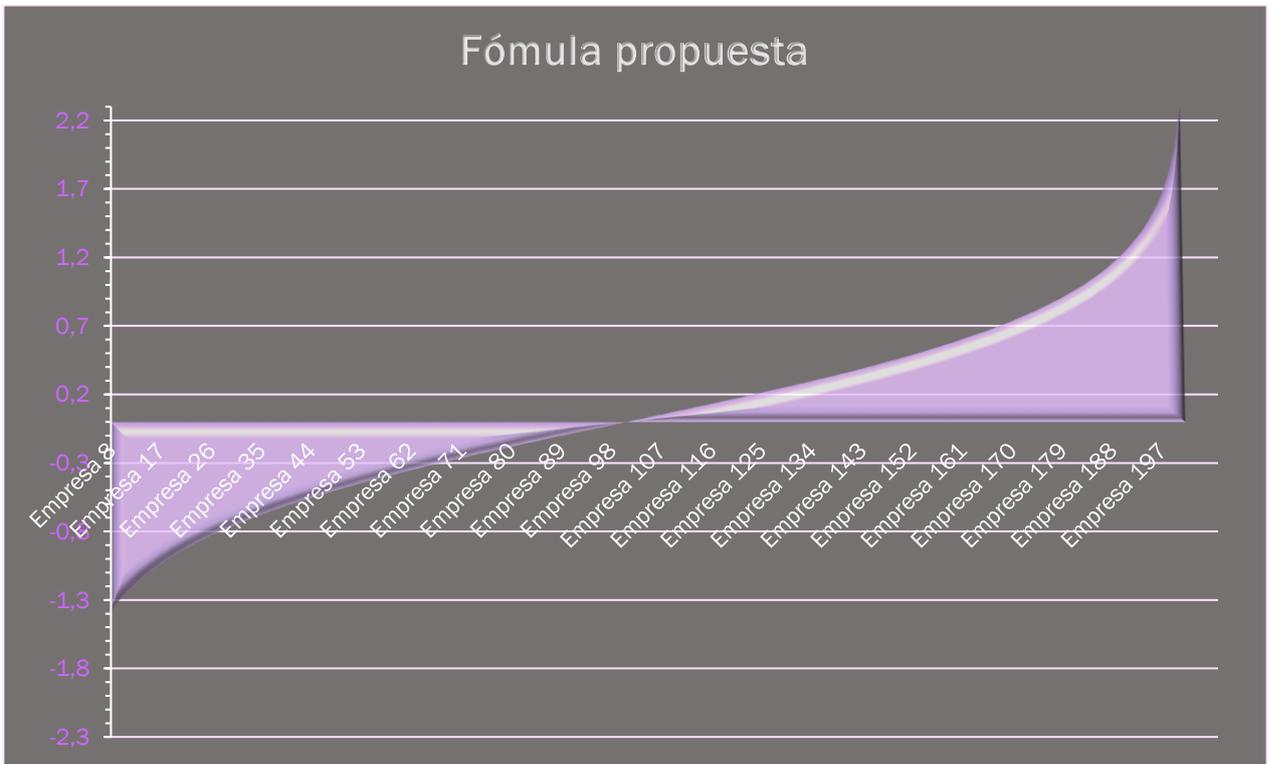
$$\text{Log}_{10}\left(\frac{\text{Promedio Salario Mujeres}}{\text{Promedio Salario Hombres}}\right)$$

Que por las propiedades de los Logaritmos:

$$\text{Log}_{10}(\text{Salario promedio de las mujeres}) - \text{Log}_{10}(\text{Salario promedio de los hombres})$$

Ejemplo con la simulación²:

² Al final del documento en Anexo, puedes encontrar la metodología y la simulación. Pero el ejemplo hace el recorrido de aplicación de la fórmula de una empresa donde las mujeres cobran 1 y los hombres 200, hasta llegar a una empresa donde las mujeres cobran 200 y los hombres 1.



La escala debería ajustarse de manera que **0** sea el dato central, alrededor del cual los niveles se distribuyan. Además, cualquier dato negativo indicaría un desequilibrio a favor de los hombres, mientras que un dato positivo reflejaría un desequilibrio a favor de las mujeres (lo cual sería un indicador positivo si la empresa aplica políticas de discriminación positiva).

Por último, en consonancia con lo estipulado en la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI de la Comunidad Valenciana, deberíamos trabajar por desarrollar herramientas de medición que incluyan identidades no binarias.

Análisis

En Sernutec, se ha aplicado una fórmula específica para evaluar la brecha salarial de género en la empresa, arrojando un resultado de **-0,010411719**. Este valor negativo indica que existe un **desequilibrio en favor del salario de los hombres**; sin embargo, la cercanía del dato al cero (que

representa la máxima paridad) sugiere que la empresa está **muy cerca de alcanzar la igualdad salarial absoluta**.

Este resultado, aunque positivo en términos de aproximación a la paridad, resalta la **necesidad de seguir trabajando** para alcanzar una igualdad salarial efectiva. Sernutec se compromete a seguir implementando y ajustando sus políticas salariales y de igualdad para eliminar completamente cualquier diferencia, por pequeña que sea, y garantizar que tanto hombres como mujeres reciban la misma remuneración por trabajos de igual valor.

La empresa continuará monitorizando estos datos de manera periódica, con el fin de identificar cualquier posible área de mejora y asegurar que las políticas de igualdad se implementen de manera efectiva, cumpliendo así su compromiso con la equidad y la transparencia salarial.

I. Salud laboral desde la perspectiva de género

En Sernutec, la salud laboral se analiza desde una perspectiva de género para asegurar que las condiciones de trabajo sean seguras y equitativas para toda la plantilla. Dado que Sernutec se dedica al **diseño y programación de software**, actividades que no implican riesgos físicos significativos, no se han identificado actividades laborales que puedan representar un riesgo adicional para la salud de los empleados.

Tras una revisión exhaustiva de los riesgos laborales en colaboración con entidades asesoras especializadas en salud laboral, se ha confirmado que **no existen riesgos específicos** que sean dañinos, tóxicos o que presenten un potencial peligro añadido para la salud, tanto para hombres como para mujeres. Esto se debe a la naturaleza de las tareas realizadas, que son mayoritariamente de carácter administrativo y técnico, desarrolladas en entornos controlados y seguros.

No obstante, Sernutec sigue comprometida con la **prevención y vigilancia de la salud laboral** de todos sus empleados, garantizando un seguimiento continuo y ajustando las medidas de seguridad según las

necesidades de la plantilla. La empresa continuará implementando evaluaciones periódicas para detectar cualquier posible riesgo emergente, con el objetivo de mantener un entorno de trabajo seguro e inclusivo para todos, independientemente del género.

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

Sernutec se compromete firmemente a prevenir y erradicar cualquier forma de acoso sexual, moral o discriminación por razón de sexo, identidad o expresión de género en su entorno laboral, alineándose con la **Ley 2/2023, de 20 de febrero**, que regula la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción. Este marco legal garantiza que cualquier denuncia realizada por los empleados será tratada con la máxima confidencialidad, y se asegura la protección del denunciante frente a represalias.

En primer lugar, es fundamental señalar que, aunque **no se han reportado situaciones de acoso** en la empresa hasta la fecha, Sernutec reconoce que muchas de estas situaciones pueden ser **invisibilizadas o minimizadas** en contextos sociales patriarcales, como se observa en estudios de género. Las mujeres y personas con identidades diversas continúan enfrentando desafíos en el entorno laboral, que a menudo son desestimados, negados o estigmatizados, dificultando su visibilidad y resolución. Por esta razón, Sernutec está comprometida en la creación de **mecanismos efectivos de comunicación y denuncia** que permitan a cualquier empleado reportar situaciones de acoso o discriminación sin temor a represalias.

En segundo lugar, más allá de los aspectos estructurales y formales ya evaluados en la empresa, se ha identificado la **necesidad de mejorar el uso del lenguaje** en el entorno laboral. El lenguaje, como productor y reflejo de las realidades sociales, puede perpetuar formas de dominación y discriminación, por lo que Sernutec no tolera expresiones **sexistas, transfobas, homófobas o racistas**.

Aunque no se han registrado incidentes graves o continuados, sí se han observado **comentarios irónicos o burlones** y chistes inadecuados que afectan a grupos sociales vulnerabilizados por el sistema patriarcal hegemónico en la sociedad. Estos incidentes, aunque puntuales y sin continuidad, subrayan la necesidad de fomentar un entorno **proactivo y combativo** contra estas manifestaciones, promoviendo la formación y sensibilización para erradicar cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de las personas.

Por último, en relación con el lenguaje utilizado en los **productos y servicios**

informáticos que Sernutec desarrolla para administraciones públicas y otros clientes, la empresa está trabajando en la **adecuación de sus contenidos** al lenguaje inclusivo. Algunos de sus servicios, como la **Bolsa de empleo de la Fundación Valencia Activa**, ya han sido adaptados, mientras que otros servicios aún están en proceso de actualización. En concordancia con el **Plan de Igualdad** de la empresa y en línea con la **Ley 23/2018, de 29 de**



noviembre, sobre igualdad de las personas LGTBI de la Comunidad Valenciana, Sernutec también está introduciendo una **tercera opción en el apartado de sexo** para sus herramientas y servicios, permitiendo la selección de “No binario u otrx”, siempre en consideración con las especificaciones y limitaciones que establezcan los clientes.

Con estas acciones, Sernutec reafirma su compromiso en la creación de un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas, independientemente de su identidad de género o expresión, y asegura que las políticas y procedimientos internos continúen alineándose con los más altos estándares de igualdad y no discriminación.

2. Objetivos generales y específicos

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 sen 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.
 - 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.
 - 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, 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

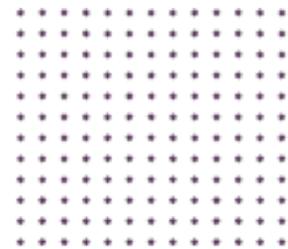
21. **Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación** (y corresponsabilidad) no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de la plantilla. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos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

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO MEDIANTE PLAN DE IGUALDAD.



En Sernutec, la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad se realizan mediante el aplicativo **Helios**, que permite monitorear los indicadores establecidos en el apartado de diagnóstico. Este sistema no solo mide el progreso en los esfuerzos y acciones previstas en el plan, sino que también asegura que los objetivos específicos se cumplan de manera efectiva, manteniendo la transparencia y la rendición de cuentas.

El **Plan de Igualdad** de Sernutec se estructura en **23 acciones**, cada una diseñada para cumplir uno de los **23 objetivos específicos** que se han establecido. Cada acción se identifica y se desglosa en los siguientes elementos:

1. **Número de acción:** Clasificación y numeración específica de cada medida.
2. **Aspectos materiales/tema:** Categoría o bloque al que pertenece cada acción (ej. contratación, acceso a la empresa).
3. **Objetivo:** Meta específica que busca alcanzarse con la acción.
4. **Indicador de cumplimiento:** Medida o criterio para evaluar si la acción está cumpliendo su objetivo.
5. **Estado original (2020):** Situación inicial al momento de evaluar cada acción en 2020, que sirve de referencia para medir el progreso.
6. **Fuente o evidencia:** Documentación que respalda el estado de cumplimiento de la acción.
7. **Medios:** Recursos o herramientas empleadas para implementar la acción.

8. **Tipo de acción:** Clasificación según la naturaleza de la acción (ej. revisiones documentales, formaciones, etc.).
9. **Duración de la acción:** Plazo estimado para la implementación completa de cada medida (corto, medio o largo plazo).
10. **Plazo de cumplimiento:** Horizonte temporal en el que se espera que la acción se complete.
11. **Estado de realización:** Registro de si la acción ha sido completada o está en proceso (realizada: “sí” o “no”).



12. **Resultado:** Descripción de los avances, logros y cambios obtenidos tras la implementación de la acción.

13. **Fuentes de datos/evidencias:** Documentación específica que confirma y verifica los resultados alcanzados.

Este enfoque detallado asegura que cada acción sea monitoreada de manera precisa, facilitando la toma

de decisiones y ajustes necesarios para garantizar el avance continuo hacia la **igualdad efectiva** en el entorno laboral de Sernutec. Además, el sistema permite mantener un registro actualizado y accesible, reforzando la transparencia en el seguimiento del Plan de Igualdad

Evaluación del Plan de Acción del Plan de Igualdad de Sernutec

El Plan de Igualdad de Sernutec se estructura en **23 acciones**, distribuidas en varios bloques temáticos clave que abarcan aspectos desde el acceso a la empresa hasta la conciliación de la vida personal y laboral. A continuación, se presenta una evaluación detallada basada en el análisis de las acciones implementadas y su grado de cumplimiento:

1. Acceso a la Empresa

- **Acción 1:** La revisión de ofertas de empleo para eliminar denominaciones sexistas y estereotipos de género no se ha completado. Esto indica una área de mejora crítica, ya que las denominaciones sexistas aún dependen de la clasificación profesional que maneja el aplicativo.
- **Acciones 2 y 3:** Se han completado con éxito. Se revisaron y actualizaron la documentación de contratación y los formularios de solicitud para eliminar preguntas con connotaciones de género y se introdujeron categorías no binarias. Estos avances son positivos y reflejan el compromiso con la igualdad en las primeras fases de contratación.

BLOQUE	nº ACCIÓN	ASPECTOS MATERIALES/TEMA	OBJETIVO	INDICADOR	ESTADO 2018	FUENTE/EVIDENCIA	MEDIOS	ACCIÓN	META 2020	Duración acción	PLAZO	REALIZADA	RESULTADO	Evidencias y bibliografía
A C C E S O A L A E M P R E S A	ACCIÓN 1	DEMANDA DE EMPLEO	REVISAR OFERTAS DE EMPLEO	Denominaciones no sexistas, lenguaje no sexista y anuncios sin estereotipos de género	No existe	ofertas realizadas		Revisar ofertas	Igualdad de contratación	Larga	corto	no	Las denominaciones sexistas de puestos de trabajo dependen de la categoría	Oferta
	ACCIÓN 2	DEMANDA DE EMPLEO	REVISAR DOCUMENTACIÓN DE CONTRATACIÓN	Revisar la documentación desde la perspectiva de género	No existe	Nueva documentación	cambios de bibliografía	Documentación incorporada	Igualdad de contratación	Larga	corto	si	Se revisa la documentación y se entrega una corrección a la persona encargada de contrataciones	Evidencia: Pantallazo de corrección de oferta de trabajo. Bibliografía incorporada: Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI
	ACCIÓN 3	DEMANDA DE EMPLEO	REVISAR formulario de solicitud	Revisar los modelos de solicitud de empleo para comprobar si existen preguntas de carácter personal o que contengan connotaciones de género y la posibilidad de que exista, al menos, una categoría de identidades no binarias.	No existe	nuevos modelos	nuevos modelos	nuevos modelos	Igualdad de contratación	Larga	corto	si	Existía antiguamente una batería de preguntas, sin embargo, ahora encargado de la selección de material, por lo que la formación servirá para diseñar uno nuevo	Guía de plan de igualdad

2. Contratación

- **Acción 4:** La implementación de criterios de discriminación positiva se ha completado, asegurando que, ante méritos iguales, se priorice la contratación de mujeres y personas con identidades no binarias. Esto es un paso importante hacia la equidad de género en el proceso de selección.
- **Acciones 5 a 7:** Todas las acciones enfocadas en el seguimiento de las bajas en la contratación, la igualdad de trato y la designación de un agente de igualdad se han realizado con éxito. La designación de Héctor Barbé Garay como agente de igualdad es un avance significativo que refuerza la implementación del Plan.

BLOQUE	nº ACCIÓN	ASPECTOS MATERIALES/TEM	OBJETIVO	INDICADOR	ESTADO 2018	FUENTE / EVIDENCIA	MEDIOS	ACCIÓN	META 2020	Duración acción	PLAZO	REALIZADA	RESULTADO	Evidencias y bibliografía
C O N T R A T A C I O N	ACCIÓN 4	CONTRATACIÓN	DISCRIMINACIÓN POSITIVA	Incorporar criterios e contratación de discriminación positiva	No existe	Ante méritos iguales, se priorizará la contratación de una mujer o identidades no binarias.		Incorporación de criterios e contratación de discriminación positiva	Igualdad de contratación	Larga	corto	si	Se dio bibliografía al departamento de comunicación sobre el lenguaje de género ó para adatar las comunicaciones a este "canon" Se lleva un seguimiento para este y otros sistemas documentales.	Web corporativa
	ACCIÓN 5	CONTRATACIÓN	Baja contratación	Realizar un seguimiento de los motivos de baja en la contratación	No existe	bajas contratación	bajas de contratación	bajas de contratación	Igualdad de contratación	Larga	corto	si		
	ACCIÓN 6	CONTRATACIÓN	IGUALDAD DE TRATO	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.	No existe	igualdad trato	igualdad trato	medidas de igualdad de trato	Igualdad de contratación	Larga	corto	si	contratos	Memorias de RSC según GRI, Memoria de Decreto de Entidades Socialmente responsables y nóminas.
	ACCIÓN 7	CONTRATACIÓN	DESIGNAR AGENTE DE IGUALDAD	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.	No existe	organigrama	plan de igualdad	creación de una figura de "agente de igualdad" o "técnico de igualdad"	Igualdad de contratación	Larga	corto	si	Designado Héctor Barbé Garay	Compromiso, Comisión y Memoria de Igualdad anterior.

3. Formación

- **Acciones 8 a 12:** Se han llevado a cabo actividades de formación y sensibilización en igualdad, tanto a nivel interno como para los stakeholders. La empresa ha implementado formaciones anuales y reuniones para supervisar la aplicación de principios de igualdad. El registro y la difusión de estas acciones son adecuados y muestran una implicación constante por parte de Sernutec en la formación continua de su plantilla.

BLOQUE	ACCIÓN	ASPECTOS MATERIALES/TE	OBJETIVO	INDICADOR	ESTADO 2018	FUENTE / EVIDENCIA	MEDIOS	ACCIÓN	META 2020	Duración acción	PLAZO	REALIZADA	RESULTADO	Evidencia y bibliografía
F O R M A C I Ó N	ACCIÓN 8	SENSIBILIZACIÓN/ INFORMACIÓN	Realizar acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad	Realización de programas de formación y sensibilización específicos en materia de igualdad	No existe	PLANACCIÓN	plan de igualdad	Realizar acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad (reunión, contratación, promoción y formación).	Realizar plan	Larga	carta	si	Se tiene reunido con el encargado de contratación, y debido a que se el gerente, se han distribuido distintos farmacéuticos, en distintos áreas de la igualdad.	
	ACCIÓN 9	INFORMAR/FORMAR	Realizar acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad	Feedback sobre el plan en reuniones	No existe	Actar de las reuniones en las que se habla de ella.	plan de igualdad	Difundir así como las documentar relaciones con el plan de igualdad (memorias, campañas, acciones...)	tener un plan difundido e implementado (para finalizar de 2020)	Larga	carta	si	Farmacéuticos internacionales. Al tiempo en todas las reuniones, tanto productivas como comerciales, se repusieron con el objetivo de cumplir cualquier...	Farmacéuticos internos de Técnico de Igualdad reflejados en el plan de formación de la ejecución anterior y en la acta de reunión productiva
	ACCIÓN 10	INFORMAR/FORMAR	Informar a igualdad sobre la participación par género.	Datos del plan de formación.	No existe	PLANACCIÓN	plan de igualdad	informar a igualdad sobre la participación par género.	hacerla	Larga	carta	si	Requisitos de formación	Las farmacéuticos están re-quiridas. Cabe apuntar que las farmacéuticos "productivas" dependen de la programación, parte que la variable de género no habla de la...
	ACCIÓN 11	SENSIBILIZAR	Sensibilizar a stakeholders	Difusión de noticias y prácticas de igualdad	No existe	Número de comunicacion	plan de igualdad	Difusión de noticias y prácticas de igualdad	hacerla	Larga	carta	si	Publicación de noticias.	Requisitos de noticias sobre género y nuestra actividad.
	ACCIÓN 12	LENGUAJE Y CONTENIDOS	Revisar el lenguaje y contenidos de formación	Análisis de estudio de género del material.	No existe	Agente igualdad	plan de igualdad	revisar el lenguaje y contenidos de formación	hacerla	Larga	carta	si	Revisada	

4. Prevención del Acoso Sexual y Moral por Razón de Género

- **Acciones 13 a 15:** La creación y difusión del protocolo de actuación ante situaciones de acoso se han completado, mostrando una atención proactiva en esta área. Sin embargo, la acción relacionada con la elaboración de un informe anual sobre casos de acoso no se ha realizado. Este aspecto es fundamental para mantener un seguimiento continuo y transparente en la prevención del acoso.

BLOQUE	ACCIÓN	ASPECTOS MATERIALES/TE	OBJETIVO	INDICADOR	ESTADO 2018	FUENTE / EVIDENCIA	MEDIOS	ACCIÓN	META 2020	Duración acción	PLAZO	REALIZADA	RESULTADO	Evidencia y bibliografía
Prevención del acoso sexual y moral por razón de género.	ACCIÓN 13	ACOSO	Prevención del acoso sexual y moral por razón de género.	Protocolo de actuación	No existe	Agente igualdad	plan de igualdad	Creación de un protocolo de actuación ante acoso	hacerla	media	carta	si	Protocolo anticoso hecho	Protocolo
	ACCIÓN 14	DIFUSIÓN	DIFUNDIR protocolo	Protocolo de actuación	No existe	Agente igualdad	plan de igualdad	Difusión del protocolo de actuación ante acoso	hacerla	carta	carta	si	Difundida	Material que se recuerda con asiduidad.
	ACCIÓN 15	SEGUIMIENTO	Realizar un informe anual con la evolución de	casos de acoso re-quiridos	No existe	Informe	Protocolo de acoso	Informe anual sobre casos de acoso	hacerla	carta	carta	no	No ha habido	

5. Comunicación y Sensibilización

- **Acciones 16 y 17:** Las revisiones del lenguaje y las imágenes sexistas han sido implementadas en gran medida, aunque persisten elementos por corregir en el aplicativo "Portalemp". La formación y sensibilización del personal de comunicación también se han completado, asegurando que las comunicaciones de Sernutec se adapten a principios de igualdad de género.

BLOQUE	Nº ACCIÓN	ASPECTOS MATERIALES/TE	OBJETIVO	INDICADOR	ESTADO 2018	FUENTE / EVIDENCIA	MEDIOS	ACCIÓN	META 2020	Duración acción	PLAZO	REALIZADA	RESULTADO	Evidencias y bibliografía
Comunicación y sensibilización	ACCIÓN 16	REPUTACIÓN	CORREGIR LENGUAJE E IMÁGENES SEXISTAS	REVISIÓN DE AGENTE IGUALDAD	No existe	Revisión	plan de igualdad	Revisión de lenguaje e imagen	hacerla	carta	larga	si	Enfrente revisada, falta implementar acciones correctivas en el aplicativo sobre el empleo, Portalemp. Dando lugar a la dinamización de la puertar de trabajo revisar Con el resto del equipo acudir a las farmacias anuales en igualdad, al tiempo que ha recibido una formación concreta, a parte, y bibliografía sobre el lenguaje de género para	(Bibliografía de memoria)
	ACCIÓN 17	IMAGEN	FORMAR Y SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE COMUNICACIÓN	COMUNICACIONES IGUALTARIAS	No existe	Agente igualdad	plan de igualdad	Formar a técnicos de comunicación	hacerla	carta	larga	si		

6. Cultura Empresarial y Compromiso con la Igualdad

- **Acciones 18 a 20:** Las acciones relacionadas con la implantación y difusión del Plan de Igualdad se han llevado a cabo exitosamente. La comisión y la firma del plan, así como su difusión interna, han sido completadas, estableciendo una base sólida para el compromiso de la empresa.

BLOQUE	Nº ACCIÓN	ASPECTOS MATERIALES/TE	OBJETIVO	INDICADOR	ESTADO 2018	FUENTE / EVIDENCIA	MEDIOS	ACCIÓN	META 2020	Duración acción	PLAZO	REALIZADA	RESULTADO	Evidencias y bibliografía
Cultura empresarial y compromiso con la igualdad	ACCIÓN 18	Comisión	comisión, comisión (agente) y firma del plan	Realización	No existe	Plan de igualdad	agente igualdad	comisión, comisión (agente) y firma del plan	hacerla	carta	larga	si	comisión, comisión (agente) y firma del plan	comisión (agente) y firma del plan
	ACCIÓN 19	PLANE IGUALDAD	Diseño, desarrollo e implantación de	Plan	No existe	Plan de igualdad	agente igualdad	Diseño, desarrollo e implantación de	hacerla	carta	larga	si	Plan de igualdad	Presente plan
	ACCIÓN 20	Difusión	Difusión plan de igualdad	Plan de igualdad	No existe	Plan de igualdad	agente igualdad	Difundir el Plan de igualdad	hacerla	carta	larga	si	Difundido internamente	Documentar internar

7. Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral

- **Acción 21:** La garantía de derechos relacionados con la conciliación se ha implementado sin que se registren vulneraciones, lo cual es un aspecto positivo y refleja un entorno laboral que respeta estos derechos.

BLOQUE	nº ACCIÓN	ASPECTOS MATERIALES/ITE	OBJETIVO	INDICADOR	ESTADO 2018	FUENTE / EVIDENCIA	MEDIOS	ACCIÓN	META 2020	Duración acción	PLAZO	REALIZADA	RESULTADO	Evidencias y bibliografía
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	ACCIÓN 21	DERECHO	Garantía de derechos relacionados con la conciliación	Número de vulneraciones denunciadas a agente	No existe	Estatuto de los trabajadores y convenios colectivos	agente igualdad	Creación de derechos laborales relacionados con la conciliación	hacerlo	corta	largo	si	No tener denuncia	

8. Plan de Igualdad y Evaluación

- **Acciones 22 y 23:** Tanto la evaluación y seguimiento mediante el sistema Helios Igualdad como la elaboración de la memoria del Plan de Igualdad se han completado con éxito, asegurando un monitoreo continuo y una actualización transparente de los avances del plan.

BLOQUE	nº ACCIÓN	ASPECTOS MATERIALES/ITE	OBJETIVO	INDICADOR	ESTADO 2018	FUENTE / EVIDENCIA	MEDIOS	ACCIÓN	META 2020	Duración acción	PLAZO	REALIZADA	RESULTADO	Evidencias y bibliografía
Plan de igualdad	ACCIÓN 22	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Evaluación y seguimiento	Plan de igualdad y acción	No existe	Plan de igualdad y agente de igualdad	Agenet	Seguimiento	hacerlo	corta	largo	si	Evaluación y seguimiento mediante Helios	Helios igualdad
	ACCIÓN 23	MEMORIA	Realizar una memoria de igualdad 2024	memoria	No existe	Agente igualdad plan		Memoria del Plan de Igualdad 2024	hacerlo	larga	largo	si	Memoria Igualdad	Memoria Igualdad

Conclusiones:

- **Acciones Completadas:** El 91% de las acciones se han realizado con éxito, lo cual es un resultado positivo y demuestra un esfuerzo constante por parte de Sernutec para implementar su Plan de Igualdad.
- **Áreas de Mejora:** Existen acciones críticas que aún no se han completado, como la revisión de ofertas de empleo para eliminar denominaciones sexistas y la elaboración del informe anual sobre

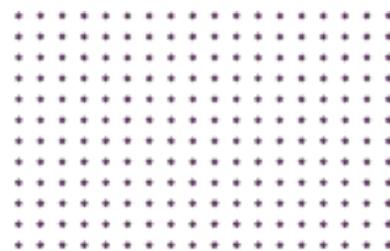
casos de acoso³. Es fundamental priorizar estas acciones para cumplir plenamente con los objetivos de igualdad de la empresa.

- **Estrategias Futuras:** Es recomendable fortalecer el seguimiento en las áreas pendientes y continuar monitorizando las acciones para garantizar que el Plan de Igualdad se implemente de manera efectiva y sostenible en el tiempo.

En resumen, Sernutec ha logrado avances significativos en su Plan de Igualdad, aunque es necesario continuar trabajando en las áreas pendientes para alcanzar la equidad plena y asegurar que todas las acciones del plan se implementen en su totalidad.



³ En toda la historia de la empresa no se han dado ningún caso de acoso, denunciado legalmente o por medios internos..



- 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.”



