



Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, S.A

PREPARADO Y REVISADO POR:



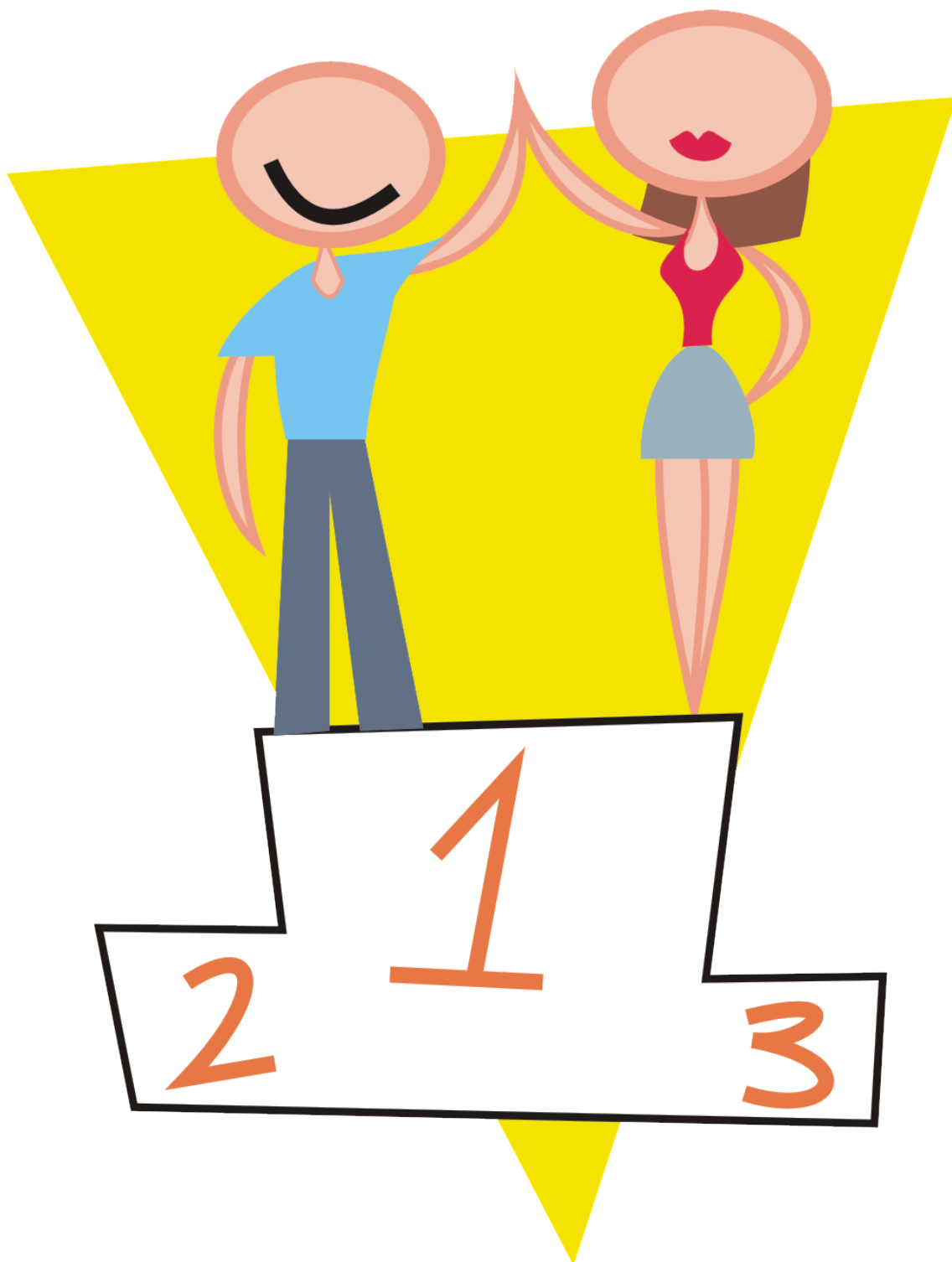
APROBADO POR:

Comisión Negociadora

Contenido

1. Introducción.....	4
1.1 Principios.....	6
2. Presentación de la entidad.....	7
2.1 Información básica de SANDETEL.....	8
2.2 Organigrama.....	10
3. Partes suscriptoras del plan de igualdad.....	11
3.1 Dirección de la organización.....	12
3.2 Responsable de igualdad.....	14
3.3 Comisión de igualdad.....	14
3.3.1 Consideraciones para la constitución de la comisión.....	14
3.3.2 Integrantes.....	14
3.3.3 Atribuciones.....	15
3.3.4 Coordinación y Secretaría de la Comisión.....	15
3.3.5 Funciones de la Coordinación de la comisión.....	15
3.3.6 Funciones de la Secretaría:.....	16
3.3.7 Reuniones de la Comisión Negociadora.....	16
3.3.8 Adopción de Acuerdos.....	16
3.3.9 Confidencialidad.....	16
3.3.10 Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.....	17
4. Ámbito personal, territorial y temporal.....	18
4.1 Ámbito temporal del plan de igualdad.....	19
4.2 Ámbito personal del plan de igualdad.....	20
4.3 Ámbito territorial del plan de igualdad.....	20
5. Informe diagnóstico.....	21
6. Objetivos y medidas del plan de igualdad.....	24
6.1 Objetivos generales establecidos en el seno de la comisión.....	25
6.2 Objetivos específicos establecidos en el seno de la comisión.....	25
6.3 Medidas establecidas en el seno de la comisión.....	26
7. Implantación y seguimiento.....	27
7.1 Personas y órganos que intervienen.....	29
8. Evaluación.....	30
8.1 Ejes sobre los que se articula el proceso de evaluación.....	31
8.2 Personas y órganos que intervienen.....	32
9. Anexos.....	33

1. Introducción



Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. La igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Es un principio reconocido universalmente, consagrado en todos los textos internacionales sobre Derechos Humanos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso negociar planes de igualdad.

El pasado 20 de enero de 2022 fue constituida en la Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, S.A (En adelante SANDETEL) la Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad.

Por ello, y con el fin de dar cumplimiento a lo acordado en la mencionada fecha, SANDETEL, ha decidido poner en marcha la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades.

El presente Plan está formado por un conjunto de medidas que real y efectivamente previenen cualquier discriminación por razón de sexo y permiten lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consecuentemente, el Plan de Igualdad va a formar parte de la normativa interna para promover la presencia de la mujer en todos los niveles de su organización, potenciar medidas que favorezcan la conciliación con la vida personal y familiar y, por último, afrontar con plenas garantías cualquier incidente que pueda derivarse por acoso sexual o por razón de sexo. En este sentido, se incluye como parte integrante de este Plan el **Anexo 1: Protocolo de acoso**, protocolo de actuación para cualquier caso que pueda plantearse en el seno de la Organización tanto en materia de acoso sexual como de acoso por razón de sexo.

1.1 Principios

- Principio de igualdad, la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, ello en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley [... en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%]
- Discriminación directa, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- Discriminación indirecta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Acciones positivas, medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.
- Acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio u ofensivo.
- Discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

2. Presentación de la entidad



[Esta foto](#) de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-SA-NC](#)

2.1 Información básica de SANDETEL

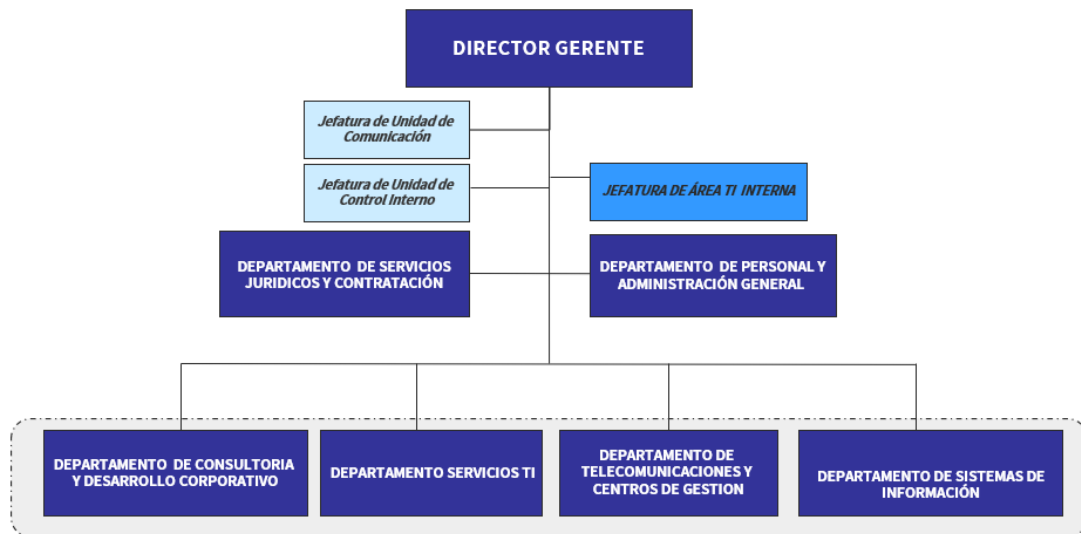
DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	SOCIEDAD ANDALUZA PARA EL DESARROLLO DE LAS TELECOMUNICACIONES, S.A.
NIF	A- 41857988
Domicilio social	Avda. de los descubrimientos, 17; Pabellón de Francia – PCT Cartuja, 41092 Sevilla
Forma jurídica	S. A

Año de constitución	1997					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Sergio Gómez Rojas					
Cargo	Director Gerente					
Telf.	955062600					
e-mail	sergio.gomez@juntadeandalucia.es					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Manuel Martín Sivianes					
Cargo	Director de Servicios Jurídicos y Contratación					
Telf.	671530182					
e-mail	manuel.martin.sivianes@juntadeandalucia.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Sector de las Tecnologías de la Información y Comunicación					
CNAE	6010					
Descripción de la actividad	Las actividades principales de SANDETEL son la gestión de servicios TIC, la gestión de procesos de negocio, el desarrollo de productos y servicios y la consultoría.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Sevilla					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	86	Hombres	127	Total	213
Dirección	Mujeres	0	Hombres	6	Total	6
Mandos intermedios	Mujeres	12	Hombres	27	Total	39
Resto de trabajadores	Mujeres	74	Hombres	94	Total	168
Centros de trabajo	Pabellón de Francia y Edificio Zoco					
Facturación última campaña (€)	CINCUENTA Y TRES MILLONES DE EUROS (53.000.000€)					
Convenios colectivos de aplicación:	Convenio Colectivo de SANDETEL					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	N/A					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	7	Total	9

COMISIÓN NEGOCIADORA			
NOMBRES REPRESENTANTES EMPRESA	CORREO ELECTRÓNICO	NOMBRES RLT	CORREO ELECTRÓNICO
D ^a Eva M ^a Sánchez Jiménez, jefa de la Unidad de Comunicación Corporativa		D ^a Silvia Cobo Peñafuerte, miembro del Comité de Empresa	Silvia.cobo@juntadeandalucia.es
D. Manuel Martín Sivianes, D ^o de Departamento de Servicios Jurídicos y Contratación	manuel.martin.sivianes@juntadeandalucia.es	D. Jose Jorge Borge Gómez, miembro del Comité de Empresa	Josej.borge@juntadeandalucia.es

2.2 Organigrama

ORGANIGRAMA GENERAL



3. Partes suscriptoras del plan de igualdad



El Presente Plan de Igualdad está suscrito por todas las partes interesadas del mismo. Así a continuación se mencionan las partes suscriptoras y se establecen sus funciones y responsabilidades en la efectiva implantación y seguimiento.

3.1 Dirección de la organización

La Dirección de la organización representada en la figura de la Gerencia, será la responsable de:

1. Proveer de los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para la implantación efectiva del Plan de Igualdad.
2. Conocer los resultados de las acciones evaluación y seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad.
3. Adoptar las decisiones oportunas que se encuentren dentro de su ámbito de competencias, relacionadas con la implantación efectiva del Plan de Igualdad.

Además, la Dirección consciente de que la gestión de la organización tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, asume el compromiso para la elaboración del PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE HOMBRES Y MUJERES en la organización.

Y para que así conste establece el siguiente compromiso:

*En SANDETEL, somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES** en la empresa, lo que conlleva el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.*

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta SANDETEL, dedicada principalmente a la gestión de servicios TIC, la gestión de procesos de negocio, el desarrollo de productos y servicios y la consultoría, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

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

Los principios enunciados en el Plan de Igualdad se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la SANDETEL y por extensión, en el conjunto de la sociedad contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

En aras de fomentar la comunicación y transparencia a este respecto, se divulgarán todas las decisiones que se adopten en materia de igualdad y se proyectará una imagen de la SANDETEL acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En _____ a _____ de _____ de 20 _____

Fdo. La Dirección

3.2 Responsable de igualdad

Será el Departamento de Servicios jurídicos y Contratación, y en concreto la Dirección de este, el responsable designar para la Implantación y seguimiento efectivo del Plan de Igualdad de SANDETEL en colaboración con los recursos que se adscriban a dicha tarea.

Será responsable de:

- Velar por la implantación, seguimiento y evaluación de las acciones contenidas en el presente Plan de Igualdad, pudiendo delegar para ello las tareas en los puestos que estime conveniente, pero no así la responsabilidad sobre los resultados.
- Periódicamente deberá informar a la Dirección de la Organización, y a la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, del grado de avance en la implantación de las acciones previstas en el Plan de Igualdad.

El nombramiento del responsable de Igualdad se incluye como **Anexo 2: Nombramiento Responsable de Igualdad.**

3.3 Comisión de negociación del plan de igualdad

La comisión de negociación del plan de igualdad (En adelante, La comisión de igualdad) se constituyó con objeto de definir e implantar el Plan de Igualdad de SANDETEL, es el órgano responsable de definir y realizar el seguimiento y evaluación de la implantación efectiva del mismo.

3.3.1 Consideraciones para la constitución de la comisión

Para la constitución de la comisión se han tenido en cuenta principalmente las siguientes consideraciones:

1. Participación de forma paritaria de la representación de la SANDETEL y de las personas trabajadoras, promovándose una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.
2. El reparto de las personas, con voz y voto, en la constitución de la comisión negociadora se efectúa con respeto al derecho de todas las personas legitimadas para negociar y en proporción a su representatividad y no superará el número de 13 personas en la representación de cada parte.

3.3.2 Integrantes

La comisión de negociación está compuesta de la siguiente forma:

1. Por parte de la SANDETEL:
 - a. Jefa de la Unidad de Comunicación Corporativa
 - b. Dº de Departamento de Servicios Jurídicos y Contratación
2. Por parte de los Trabajadores y Trabajadoras: 1 Mujer (miembro del Comité de Empresa) en representación Legal de trabajadores y trabajadoras y 1 hombre (miembro del Comité de Empresa)

En total, el comité se encuentra formado por dos hombres y dos mujeres. Las personas concretas que componen la Comisión de Igualdad están recogidas en el **Anexo 3: Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad**.

Además de sus integrantes fijos, cualquiera de las partes podrá solicitar la presencia de asesores/as, técnicos/as u otro personal en las reuniones, previa información a la comisión.

3.3.3 Atribuciones

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Velar por que en SANDETEL se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Informar al personal de SANDETEL sobre todos los pasos dados para desarrollar el Plan de Igualdad.
- ✓ Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la SANDETEL y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo de las diferentes fases que van a pasar para poner en marcha el Plan de Igualdad.
- ✓ Facilitar toda la información necesaria para realizar el Diagnóstico en Igualdad.
- ✓ Proponer, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan en un documento de apoyo a la negociación, que aglutinará las conclusiones derivadas del diagnóstico sobre igualdad de oportunidades aprobado.
- ✓ Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- ✓ Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la SANDETEL, y promover su implantación.
- ✓ Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
 - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
 - Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
 - Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

3.3.4 Coordinación y Secretaría de la Comisión

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre un Coordinador/a, de entre sus integrantes, y un Secretario/a.

Las personas concretas que se nombran están recogidas en el **Anexo 3: Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad**.

3.3.5 Funciones de la Coordinación de la comisión

- ✓ Realizar las convocatorias con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, conteniendo el orden del día de las reuniones y la información sobre los temas que figuren en el mismo, de acuerdo con las propuestas recibidas de las partes.
- ✓ Moderar las sesiones negociadoras de la Comisión.
- ✓ Vigilar el cumplimiento del principio de igualdad en la SANDETEL.
- ✓ Concienciar, sensibilizar e informar a toda la plantilla de la SANDETEL sobre la importancia de incorporar la igualdad entre mujeres y hombres, así como sobre la necesidad de su participación en la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad.
- ✓ Facilitar la elaboración y el desarrollo de los diagnósticos sobre igualdad.
- ✓ Negociar y aprobar el Plan de Igualdad.
- ✓ Facilitar la implantación y ejecución del Plan de Igualdad e impulsar la difusión de este.
- ✓ Informar a la plantilla sobre las acciones que se van a desarrollar en materia de igualdad.

- ✓ Impulsar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

3.3.6 Funciones de la Secretaría:

- ✓ Efectuar la notificación correspondiente a la que se adjuntará el orden del día con los temas a tratar.
- ✓ Levantar la correspondiente acta de reunión de la Comisión.
- ✓ Remitir a todas las personas que integran la Comisión el acta de reunión, para su lectura y aprobación en la próxima reunión que se celebre.

3.3.7 Reuniones de la Comisión Negociadora

La comisión acuerda reunirse ANUALMENTE.

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

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.3.8 Adopción de Acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3.9 Confidencialidad

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

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

3.3.10 Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada:

- Incumplimiento de las funciones atribuidas como miembro de la Comisión.
- Incumplimiento del deber de confidencialidad.

- En caso de ser objeto de denuncia de acoso sexual o por razón de género, al menos hasta la resolución de esta.
- Otras causas justificadas negociadas y aceptadas por la Comisión.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la SANDETEL serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

4. Ámbito personal, territorial y temporal

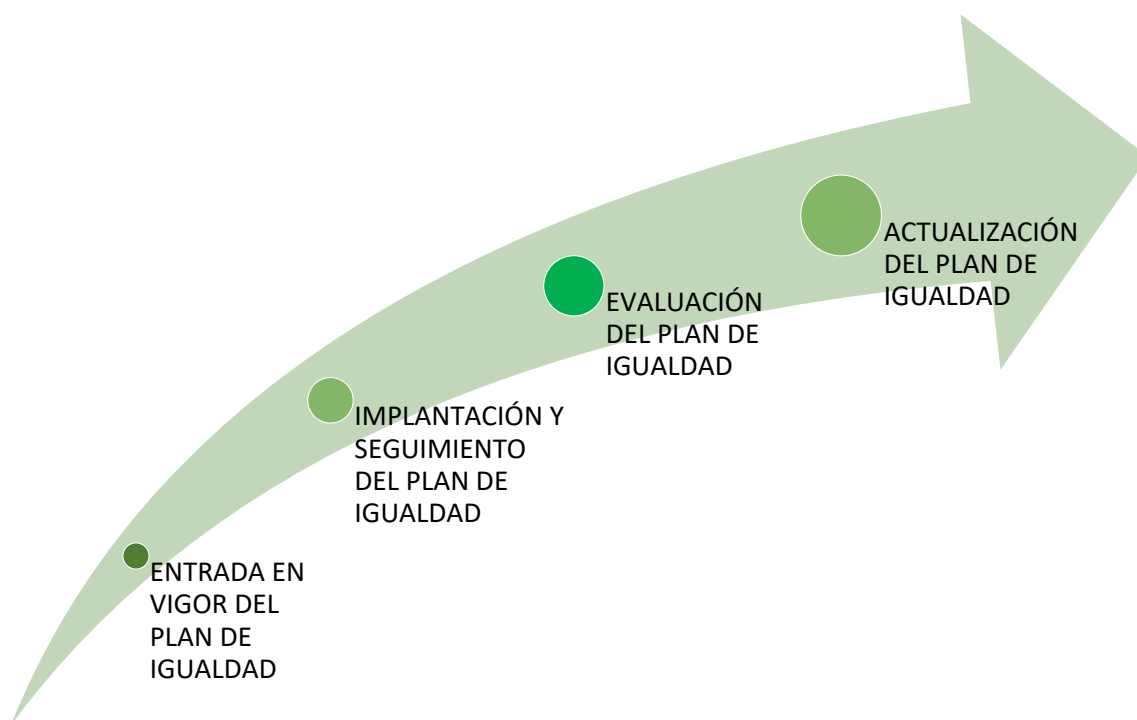


[Esta foto](#) de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-SA](#)

4.1 Ámbito temporal del plan de igualdad

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años desde la fecha de entrada en vigor, pudiéndose revisar antes cuando las circunstancias lo requieran. Igualmente, la vigencia de la auditoría retributiva será de 4 años desde la fecha de entrada en vigor de este Plan de Igualdad.

Una vez finalizada la vigencia del plan, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.



Sin perjuicio de los plazos de revisión previstos, los planes de igualdad se revisarán cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación anual de las medidas del plan de igualdad. Estas podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la SANDETEL.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la SANDETEL, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la SANDETEL por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

4.2 Ámbito personal del plan de igualdad

El plan de igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

4.3 Ámbito territorial del plan de igualdad

El Ámbito territorial de SANDETEL es la provincia de Sevilla. El ámbito territorial del plan de igualdad abarca las siguientes instalaciones de SANDETEL:

- Edificio ZOCO, Avda. de la Arboleda s/n CP 41940- Tomares (Sevilla).
- Pabellón de Francia de la Expo'92, Avda. Camino de los Descubrimientos 17, CP41092- PCT Isla de la Cartuja (Sevilla).

5. Informe diagnóstico



En base a los resultados obtenidos del informe de diagnóstico y tras conocer la situación real de SANDETEL en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se determina que será necesario introducir mejoras sobre las siguientes materias analizadas:

- Proceso de selección y contratación

- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones

Las conclusiones son las siguientes:

- El 40% de la plantilla de SANDETEL son mujeres, frente a un 60% de hombres. Teniendo en cuenta el análisis del sector, SANDETEL presenta unos datos más favorables. Además, a considerar la menor proporción de mujeres cursantes de carreras técnicas.
- Existen puestos feminizados y puestos masculinizados en SANDETEL:
 - El puesto de administrativo se encuentra feminizado en un 86%
 - El resto de los puestos se encuentran masculinizados, siendo más relevante esta diferencia en el puesto de director, donde el 100% de las personas contratadas son hombres. La necesidad de mejora en este aspecto ha sido apreciada también por las personas encuestadas.
- Se aprecia margen de mejora en la utilización del lenguaje inclusivo.
- Es protagonista la mujer cuando tratamos las reducciones de jornada. Las reducciones de jornada aplican por Guardia Legal de Menores, con 9 mujeres en esta condición.
- Se requiere trabajar en pro de la eliminación de la segregación vertical apreciada. Las mujeres se concentran en 3 de los 6 puestos jerárquicos, sin acceso a de la gerencia y a los cargos directivos. En los resultados de las encuestas realizada se aborda también esta necesidad de aumentar la representación femenina en mandos intermedios y puestos directivos.
- Se aprecia sobre cualificación femenina:
 - Es menor la proporción de hombres licenciados en el puesto de técnico (respecto a las mujeres), siendo mayor la proporción de estos ocupando dicho puesto.
 - Es la mujer quien ostenta el mayor nivel de estudios en el puesto de administrativo.
 - Las mujeres que ostentan puestos en jefatura disponen de títulos universitarios. Los hombres que ocupan estos puestos, además de títulos universitarios, también disponen de grados medios y superiores.
- Los procesos de selección y contratación se regulan a través de las bases de la convocatoria para la cobertura de vacantes anunciada en el BOJA (Boletín Oficial de la Junta de Andalucía). Como medida de acción positiva se incluye que en el supuesto de igualdad o empate entre candidatos de distinto género se optará a favor del sexo infrarrepresentado. En cuatro años analizados se ha llevado a cabo la selección de tres hombres y ninguna mujer. Respecto a las personas encargadas de realizar la selección durante la segunda fase de esta convocatoria (entrevista), cabe destacar que en el periodo estudiado, en su mayoría, fueron hombres los encargados de realizar esta selección.
- Respecto a la formación, cabe destacar que:
 - El número de horas de formación impartidas en el último año por persona han sido el 70% aprovechadas por hombres y el 30% por mujeres. Siendo este año el 67% de las personas formadas hombres y el 33% mujeres. Estos datos no distan mucho de la realidad de SANDETEL, donde el 40% de la plantilla son mujeres y el 60% hombres.
 - Ningún empleado ha sido formado en igualdad de género, al menos durante los años analizados. En la encuesta de igualdad se menciona la necesidad de que esta formación la realicen, al menos, las personas que realizan selección de personal o que tienen personal a su cargo.

- Los procesos de promoción también se anuncian como convocatoria en el BOJA. Siguen los mismos parámetros definidos en la selección y contratación. De las 14 promociones internas llevadas a cabo en el periodo de estudio, el 14% promocionaron a mujeres. Este punto es uno de los más expuestos en la encuesta a empleados.
- La organización dispone de un gran número de medidas de conciliación (permiso por razón de violencia de género, permiso por cuidado de hijo menor, teletrabajo...), no obstante, no se recogen datos del personal que se acoge a los mismos. Además, en la encuesta se menciona habitualmente la necesidad de flexibilización horaria y mejora de la conciliación, y se proponen medidas para tener en cuenta.
- En la auditoría retributiva se detectaron no adecuaciones ha corregir:
 - No se evidencia una organización de puestos clara con funciones, tareas y responsabilidades definidas y diferenciadas. (Problema también detectado en el análisis de encuestas)
 - No se evidencia la valoración de los puestos de trabajo (Requerido para valorar si se remuneran por igual los trabajos de igual valor)
 - Se deben establecer medidas para reducir la diferencia retributiva encontrada en el Puesto TECNICO (del 31,4% en el código 100 de tipo de contrato, y del 30% en el personal con más de 15 años de antigüedad) a menos que se evidencie una desigualdad inferior al 25% en la próxima auditoría salarial una vez aplicado el nuevo convenio único, organizados los puestos de trabajo, realizadas las fichas de puesto y llevada a cabo la valoración de puestos.
 - Se deben establecer medidas para reducir la diferencia retributiva encontrada en el Departamento y Nivel de Responsabilidad Consultoría y Desarrollo Corporativo – 0 (con una brecha del 58.3%) y Servicio TI-0 (con una brecha del 46%), a menos que se evidencie una desigualdad inferior al 25% en la próxima auditoría salarial una vez aplicado el nuevo convenio único, organizados los puestos de trabajo, realizadas las fichas de puesto y llevada a cabo la valoración de puestos.

Para ampliar la información detallada del análisis se incluye el **Anexo 4: Informe Diagnóstico**. También se dispone de los resultados de las encuestas realizadas a las personas empleadas de SANDETEL, incluidos en el **Anexo 5: Encuesta de Igualdad**

6. Objetivos y medidas del plan de igualdad



6.1 Objetivos generales establecidos en el seno de la comisión

1. Continuar promoviendo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para los trabajadores y trabajadoras en el empleo, selección, clasificación profesional, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral de la plantilla, prevención de riesgos y del acoso sexual y/o por razón de sexo.

2. Asegurar la no discriminación en la promoción interna, selección y contratación con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer y el hombre en la plantilla.
3. Vigilar que no se produce discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
4. Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la empresa.

6.2 Objetivos específicos establecidos en el seno de la comisión

1. Sensibilización de la plantilla para afianzar una cultura de igualdad de género en la organización.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.
4. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
5. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
6. Promover medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.
7. Establecer medidas de control de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En el **Anexo 6: Plan de acción** se recogen los distintos objetivos específicos mencionados, las distintas medidas que incluye para la mejora y los indicadores de seguimiento de este.

6.3 Medidas establecidas en el seno de la comisión

- 1 Informar desde Dirección a la plantilla de los resultados del diagnóstico del Plan de igualdad, y de los objetivos y medidas derivados del mismo.
- 2 Fomentar la concienciación, formación e información en materia de igualdad dentro de la organización y a todos los niveles.
- 3 Procurar que la evolución en la composición de la plantilla, en cuanto a la incorporación y promoción de mujeres, tenga también un reflejo en la composición del personal evaluador.
- 4 Aplicación de nuevo convenio colectivo
- 5 Definición de los puestos de trabajo según tareas, funciones y responsabilidades
- 6 Formar en igualdad de género a: los integrantes de la comisión de igualdad, los empleados que tengan personal a su cargo, y a las personas encargadas de la contratación y promoción del personal.

-
- 7 Entregar a todos los trabajadores el Protocolo de acoso y realizar una formación interna al respecto

 - 8 Realizar la valoración de los puestos de trabajo

 - 9 Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional.

 - 10 Repetir la auditoría retributiva y revisar las categorías profesionales para finalmente suprimir las diferencias de remuneración detectadas (si aplica)

 - 11 Crear un sistema de indicadores para controlar las personas que se acogen a las distintas medidas de conciliación establecidas (desagregados por sexo)

 - 12 Valorar las medidas recogidas en la encuesta al personal sobre conciliación: Flexibilidad la entrada y salida para poder conciliar la entrada/salida de hijos del colegio, Ampliación del teletrabajo, Agendar todas las reuniones en el horario obligatorio de asistencia (9:30-14:00), incluidos los comités de dirección, para facilitar la conciliación y Medidas adicionales para las etapas del embarazo, el parto, el postparto y los primeros años de la crianza del bebé.
-

En el **Anexo 6: Plan de acción**, se establecen las medidas establecidas para el cumplimiento de los objetivos definidos. En estas fichas se describen las distintas medidas/Acciones a implantar en SANDETEL, detallando entre otras cuestiones, los objetivos que se persiguen, los responsables de su seguimiento, los recursos asociados y el cronograma de implantación.

Los indicadores definidos en las fichas de objetivos y medidas para su seguimiento se definen en el **Anexo 6: Plan de acción**.

7. Implantación y seguimiento



Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

1. Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
2. Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...

3. Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

En el **Anexo 6: Plan de acción**, se define el impulso de actuaciones y del sistema de seguimiento, indicando órgano responsable de su implantación y herramientas/medios materiales (presupuesto).

La periodicidad del seguimiento se establece de forma anual y su desglose para la revisión de la consecución de objetivos se detalla en el **Anexo 6: Plan de acción**.

Por último, se establece el calendario de actuación en el **Anexo 6: Plan de acción**, para una adecuada implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de igualdad.

En cada revisión anual se realizará una encuesta de seguimiento a toda la plantilla (incluida la Dirección) y se revisarán las fichas de seguimiento completadas a lo largo del año por los diferentes responsables de las medidas establecidas obteniéndose un informe de seguimiento. Este informe detallará al menos:

- Cuestiones sobre el nivel de ejecución, cumplimiento de la planificación y consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.
- Cuestiones sobre el proceso de implantación, como la adecuación de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Cuestiones sobre el impacto generado, como cambios de gestión y clima empresarial o correcciones de desigualdades.
- Conclusiones y propuestas de modificación de las medidas establecidos en el presente Plan de Igualdad o adopción de otras nuevas.

7.1 Personas y órganos que intervienen

1. La dirección de SANDETEL, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.
2. La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla. Actúa también como comisión de seguimiento del plan, por tanto, recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.
3. La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a las fichas de seguimiento.

4. Las personas responsables de personal que, por su posición estratégica y conocimiento de la empresa, será de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.
5. La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.
6. La **plantilla** de SANDETEL será informada de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la empresa.

8. Evaluación



La evaluación es la fase de cierre del proceso de elaboración e implantación del plan de igualdad en SANDETEL. Permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, se realiza una evaluación que permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Este análisis tiene como objetivo:

1. Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
2. Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.

3. Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
4. Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

En la evaluación se realizarán encuestas a toda la plantilla, incluida la Dirección y la Comisión de Igualdad, y se revisarán las fichas de seguimiento de las medidas establecidas (completadas a lo largo de los años de vigencia del plan por los diferentes responsables)

El resultado de la evaluación se plasmará en un informe de evaluación donde se desglosen los resultados para cada área de actuación, y que recoja información tanto del proceso de implantación llevado a cabo, como del impacto generado en la organización.

Además, este informe definirá por un lado las conclusiones derivadas del proceso de implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y por otro, propuestas de mejora o corrección de desviaciones.

8.1 Ejes sobre los que se articula el proceso de evaluación.

1. Evaluación de resultados: Responde a la pregunta ¿Qué se ha hecho? Y lleva consigo un análisis del grado de cumplimiento de los objetivos planteados, del grado de consecución de los resultados esperados y del nivel de corrección de las desigualdades de SANDETEL.
2. Evaluación de proceso: Responde a la pregunta ¿Cómo se ha hecho? Y lleva consigo un análisis del nivel de desarrollo de las acciones llevadas a cabo, el tipo y grado de dificultad encontrado durante su implantación, y las soluciones aportadas, las variaciones en las acciones realizadas durante el desarrollo del plan y el grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de la SANDETEL.
3. Evaluación de impacto: Responde a la pregunta ¿Qué se ha conseguido? Y lleva consigo un análisis de los cambios en la cultura empresarial de la dirección, la plantilla, etc, y el análisis de la reducción de los desequilibrios encontrados en el inicio del proceso.

8.2 Personas y órganos que intervienen

1. La dirección de SANDETEL, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
2. La comisión de seguimiento (Comisión negociadora de Plan de igualdad), recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
3. La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
4. La plantilla de SANDETEL puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

9. Anexos



- Anexo 1: Protocolo de acoso
- Anexo 2: Nombramiento del responsable de Igualdad
- Anexo 3: Acta de constitución de la comisión
- Anexo 4: Informe diagnóstico
- Anexo 5: Encuesta de Igualdad
- Anexo 6: Plan de acción