

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE SYNERLINK IBÉRICA

2024-2028



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1 Partes suscriptoras.....	4
1.2 Ámbito de aplicación.....	4
1.3 Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación	5
1.4 Composición y funcionamiento de la Comisión de vigilancia y seguimiento.....	6
2. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE SYNERLINK IBÉRICA.....	7
2.1 Un punto de partida.....	8
2.2 Algunos datos claves. Resumen diagnóstico.....	8
3. MEDIDAS DE IGUALDAD	12
4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	27

1. INTRODUCCIÓN

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	SYNERLINK IBÉRICA SL					
NIF	B66541756					
Domicilio social	C/ Monte la Pila, 17, P.I. La Variante 26140, Lardero, La Rioja					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	13/01/2016					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Héctor Diego Barbosa Robledo					
Cargo	Director General					
Telf.	XXXXXXXX					
e-mail	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX					
Responsable de Igualdad						
Nombre	No hay					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Maquinaria para la industria alimentaria. Metal					
CNAE	2893					
Descripción de la actividad	Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Internacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	9	Hombres	61	Total	70
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	ninguno					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	3	Total	3

En 23 de enero de 2024 se firmó el **I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Synerlink Ibérica**, con el objetivo de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la *Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.

El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer 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.

El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

1.1 Partes suscriptoras

Reunidos, la parte empresarial y con la representación de las personas trabajadoras, **en Lardero, a 13 de junio de 2023, se aprueba la Constitución de la Comisión de Igualdad de la Empresa Synerlink Ibérica.**

La composición de la Comisión es paritaria entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras debidamente acreditados para la negociación, designando a las personas que a continuación se relacionan:

Por la parte empresarial:

- Alfredo García Ampuero, Dirección financiera y responsable del Dpto. de Administración
- Ana María Tarilonte Cofreces, Oficialía administrativa

Sustituto: Héctor Barbosa Robledo, gerencia

Con asesoría externa de Praxis Gabinete Social, en la persona de Lorena Almazán Ruiz-Bazán (Agente de Igualdad).

y por la representación de las personas trabajadoras:

- Gregorio Tobías Lacalle, técnico de montaje y delegado de personal. UGT
- David Jimeno Martínez, técnico del SAT y delegado de personal. UGT

Sustituto: Jamal Salmi, técnico del SAT y delegado de personal. UGT

1.2 Ámbito de aplicación

Este Plan de Igualdad será de aplicación la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las cedidas por empresas de trabajo temporal durante el periodo de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una **vigencia de 4 años** a contar desde la fecha de firma. Las partes comenzarán la **negociación seis meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan, previa evaluación final del Plan vigente.**

1.3 Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

El I Plan de Igualdad de Synerlink Ibérica, se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste, no en vano, se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su posible revisión en el cualquier momento a lo largo de su vigencia.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el I Plan de Igualdad de Synerlink Ibérica **deberá revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias:**

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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 empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa 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 empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la **revisión implicará la actualización del diagnóstico**, así como de las medidas del Plan de igualdad.

El procedimiento para las modificaciones que pudieran surgir del I Plan de Igualdad de Synerlink Ibérica, acordado en el seno de la Comisión Negociadora, consistirá en la realización, de cuantas reuniones sean necesarias de las personas que conforman la Comisión de Seguimiento, con el fin de establecer tanto la necesidad de actualización del diagnóstico, así como el establecer las medidas y acciones determinadas en relación con los resultados de la evaluación y seguimiento de las medidas actuales. En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, se seguirá el siguiente procedimiento:

- Identificación del objeto de la modificación.
- Determinar a qué fase del Plan afecta la modificación.
- Presentación, ante la Comisión de vigilancia y seguimiento, de la propuesta de modificación.
- Analizar, negociar y acordar en el seno de la Comisión de vigilancia y seguimiento la modificación presentada.
- El acuerdo de modificación requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.
- En caso de acuerdo y aprobación se realizarán los cambios acordados en el documento del Plan de Igualdad.

No obstante, **se realizará al menos una evaluación intermedia y otra al finalizar el Plan**, así como cuando sea solicitado por algunas de las partes que componen la Comisión de vigilancia seguimiento.

A través de la evaluación del Plan se pretende conseguir:

- Analizar el proceso de desarrollo del Plan.
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos señalados.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad en la empresa.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo) o acuerdo que le sustituya.

1.4 Composición y funcionamiento de la Comisión de vigilancia y seguimiento

La Comisión de seguimiento y vigilancia se constituye en Lardero el 23 de enero de 2024.

Se acuerda, en el seno de la Comisión de Negociación, que la Comisión de vigilancia y seguimiento estará compuesta por 6 personas, de las cuales 3 representarán a la empresa y 3 de los sindicatos debidamente acreditados para la negociación.

Por parte de la empresa:

- Alfredo García Ampuero, Dirección financiera y Responsable del Dpto. de Administración
- Ana María Tarilonte Cofreces, Oficialía administrativa
- **Sustituto:** Héctor Barbosa Robledo, gerencia

Por la parte social:

- Gregorio Tobías Lacalle, técnico de montaje y delegado de personal. UGT
- David Jimeno Martínez, técnico del SAT y delegado de personal. UGT
- **Sustituto:** Jamal Salmi, técnico del SAT y delegado de personal. UGT

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de Igualdad, que dejará constancia de todas ellas mediante la elaboración de la correspondiente acta de reunión en la que deberá recoger los contenidos tratados en la misma.

De carácter ordinario, se celebrará **una reunión bianual para el seguimiento y vigilancia** de la aplicación y desarrollo de las medidas del I Plan de Igualdad de Synerlink Ibérica.

Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral.

2. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE SYNERLINK IBÉRICA

Con la implantación del Plan de Igualdad se pretende alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que conforman la plantilla Synerlink Ibérica.

Principios que rigen el Plan de Igualdad

- Diseñado para todas las personas que trabajan en Synerlink Ibérica, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.
-

Objetivos del Plan

Generales:

- Avanzar en la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en todas sus áreas.

Específicos:

- ✓ Cultura organizacional: Incorporar dentro de los principios y valores corporativos la igualdad de género, haciendo que este principio esté presente en documentación interna de la empresa, prohibiendo de manera explícita cualquier discriminación. Establecer la figura de responsable de igualdad dentro de la compañía.
- ✓ Selección y contratación: Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos profesionales y de responsabilidad.
- ✓ Promoción: Fomentar y aplicar criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
- ✓ Formación: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional dentro de la empresa. Formar para la igualdad, y frente el acoso sexual o por razón de sexo a la plantilla y cargos de responsabilidad.
- ✓ Política retributiva: Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- ✓ Conciliación: Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Impulsar medidas de conciliación y fomentar la corresponsabilidad.
- ✓ Salud laboral: Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos y salud laboral.
- ✓ Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo: Difundir y aplicar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Comunicación: Garantizar que la comunicación interna y externa de la compañía promueva un lenguaje inclusivo y una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Asegurar la utilización de un lenguaje no discriminatorio e inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

- ✓ Información y sensibilización: Formar y sensibilizar, a las personas de la plantilla, en materia de igualdad y diversidad, así como acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Violencia de género: Aplicar la legislación vigente y divulgar los derechos de las víctimas de violencia de género. Difundir y aplicar las medidas específicas de atención a las mujeres víctimas de violencia de género en la empresa.

2.1 Un punto de partida.

En 2023 se ha realizado un análisis detallado sobre la realidad de la empresa en torno a la composición de la plantilla, la participación de las mujeres y de los hombres en los procesos de la organización y la incidencia que la gestión de los recursos humanos tiene en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades de participación en la empresa.

Esta información ha permitido identificar, por un lado, las fortalezas y las debilidades de la organización en materia de igualdad y por otro, las directrices a desarrollar en el presente Plan.

Se realizó una recogida de datos y recabó documentación de la empresa en relación con la información referente a la plantilla y la gestión de los RR.HH. en materia de igualdad a través de indicadores de género, y análisis y evaluación del impacto de género en la empresa.

Para la realización del **Diagnóstico de situación 2023** se han analizado los datos obtenidos en el cuestionario dirigido a la plantilla, así como la documentación recabada que ha aportado la empresa a través de diversas fuentes de los **datos relativos al año 2022**.

Una vez recopilados los datos de la empresa se ha procedido al análisis de estos desde la perspectiva de género utilizando diversas herramientas.

2.2. Resumen diagnóstico¹. Algunos datos claves

El total de **personas en alta en Synerlink Ibérica** durante el 2022 ha sido de 70 personas de las cuales un 12,85% son mujeres (9) y el 87,14% hombres (61).

Al hablar de las **características organizacionales** de Synerlink Ibérica en relación con la igualdad y sus políticas, se puede establecer que es una empresa con muchos años de actividad y en la que sus valores, la filosofía y la misión, así como los sistemas de gestión de calidad y responsabilidad social, permiten **establecer que existen oportunidades para incorporar la igualdad como un elemento central de su cultura**.

Al hablar de la **situación de las mujeres y los hombres en la compañía**, cabe señalar el **destacado desequilibrio** que existe entre la presencia de hombres y mujeres, dándose una **infrarrepresentación de mujeres**, tal y como señala el índice Ifem (<1).

Esto puede indicar la existencia de barreras que impiden el acceso y/o la permanencia en la organización, motivadas al ser un sector históricamente masculino, baja oferta de mujeres para algunos puestos, entre otras.

¹ Se adjunta el documento completo "Informe diagnóstico de situación en materia de igualdad Synerlink Ibérica 2023"

En cuanto a la **edad de la plantilla**, la franja de edad donde principalmente se concentra un mayor número de personas es en la de **30 años a 45** seguida de la franja de **46 años a 55**.

En cuanto al **tiempo en la compañía**, en cuanto a la distribución de la plantilla por antigüedad, del total de la plantilla, en la franja de antigüedad donde se concentra mayor número de hombres y mujeres es la de **“de 6 a 10 años”**, seguida de la franja de **“3 a 5 años”**. Existe, por tanto, una importante estabilidad en las personas que componen la plantilla en la compañía, ya que el mayor porcentaje de la plantilla tiene una antigüedad de 3 a 10 años. Cabe destacar el porcentaje de un 22,85% de personas en la franja de menos de 6 meses a 1 año, los datos arrojan la existencia de relevo generacional en la plantilla. No obstante, del total de estas el 100% son hombres, lo que hace indicar **escasa incorporación de las mujeres a la compañía**.

Con relación al **tipo de contrato**, casi el 100% de la plantilla dispone con contrato *indefinido a tiempo completo*. Cabe destacar una importante **estabilidad contractual entre las personas de la plantilla** destacando la falta de contratos a tiempo parcial.

En cuanto a la **representación femenina en los cargos de responsabilidad** en la empresa y considerando que el equilibrio se alcanza cuando los dos sexos tienen una representación entre el 40% y 60% del total de las personas con cargos de responsabilidad, se establece que en la compañía existe **una importante infrarrepresentación femenina en los cargos de responsabilidad**, ya que del total de las personas con cargos de responsabilidad en la empresa (13), solo una mujer ostenta cargo de responsabilidad.

En cuanto a las **categorías profesionales** los datos indican que el mayor número de personas en la plantilla se encuentran en el puesto de *Técnico/a de montaje senior*, siendo en su totalidad hombres. Seguido de *Técnico/a senior Oficina técnica*, en la que hay una mujer y seis hombres. En cuanto a la plantilla femenina los puestos en los que están representadas son: *responsable de administración*, *técnico/a formación compras*, *técnico/a senior repuestos*, *técnico/a de Oficina técnica (Senior, junior y formación)*, *administrativo/a SAT y recepción*. Se puede establecer, por tanto, la **existencia de cierta segregación horizontal**, es decir, las mujeres se agrupan principalmente en puestos habitualmente femeninos.

De las **incorporaciones durante el año** los datos nos indican que existe **un cierto desequilibrio, en las nuevas contrataciones, entre mujeres y hombres**. Del total de los 4 procesos de selección que ha habido durante el año 2022 en la compañía, en 2 (Administración y Oficina técnica) se han dado candidaturas femeninas, en el resto (Montaje) la totalidad de las candidaturas han sido hombres. Del total de las incorporaciones en el año 2022 (17), un 94,11% han sido hombres y un 5,88% mujeres. Destaca la baja contratación de mujeres en el último año. Los datos arrojan la necesidad de establecer en el I Plan de Igualdad de Synerlink medidas que favorezcan e impulsen la contratación de mujeres en la compañía en los puestos en los que están infrarrepresentadas, así como el establecer medidas de acción positiva (por ejemplo, buscar específicamente candidaturas femeninas) que favorezcan la presentación de candidaturas femeninas en puestos históricamente masculinizados. Igualmente, la importancia de la formación para el personal que realiza la selección, para evitar los sesgos de género a la hora de la selección y contratación.

En cuanto a la **promoción**, en el 2022 **no ha habido ninguna promoción**.

Durante el periodo analizado **55 personas han recibido formación** (Curso capacitación Recurso Preventivo, Idiomas (inglés/francés) varios niveles, Dirección por objetivos, Solidworks, AutoCAD MS Project) de las cuales un 12% han sido mujeres y un 87% hombres.

En cuanto a la **brecha salarial**, los datos que arroja el análisis de la brecha salarial en los puestos en los que ambos sexos están representados, señalan que **no existe brecha salarial** en los conceptos de salario base y el total de la retribución, de los puestos analizados. Cabe destacar que, en el puesto Oficina Técnica Senior, **la brecha a favor de la mujer (-39,20%)** existente en

la media del **concepto de complementos salariales**, es debido a que la mujer cobra plus personal y antigüedad, y de los 5 hombres solo 2 cobran el complemento de antigüedad y 1 el de idiomas, además en cuanto al complemento de plus personal solo 4 hombres lo cobran, lo que índice directamente en la media y mediana de los complementos salariales del puesto

En cuanto a las **conclusiones obtenidas en la Auditoría retributiva**, se ha medido la brecha salarial por puestos de igual valor de los importes equiparados, de los puestos en el que ambos sexos están representados, con el fin de conocer si la empresa cumple con el principio de igualdad retributiva. El análisis se aplica a toda la empresa y se analizan los puestos en los que existe representación de ambos sexos, mediante el registro retributivo por puestos de igual valor, referente a los datos de 2022 del registro retributivo de la empresa.

A continuación, se presenta la interpretación diagnóstica de los puestos de igual valor analizados, según señala el R.D 902/2020 en su artículo 5.b). Hay que tener en cuenta que los datos retributivos se han obtenido del registro retributivo por puestos/categorías profesionales, de ahí que al agrupar distintas categorías puedan aparecer brechas salariales, ya que las retribuciones del Convenio regulador no están agrupadas por puestos de igual valor sino por categorías.

Del análisis de los datos, se desprende que:

- En la agrupación 6 la brecha del 38,25% en el concepto de complementos salariales a favor de los hombres de la agrupación es debido a que la mujer solo cobra el complemento personal, mientras que 4 de los hombres de la agrupación cobran el complemento de antigüedad, 2 hombres el plus de disponibilidad y 1 hombre el plus de idiomas. Esto afecta a la media del total de los complementos y de ahí la diferencia porcentual entre los hombres y la única mujer de la agrupación.
- En la agrupación 1 la brecha del 28,95% a favor de los hombres de la agrupación es debido a que uno de los hombres cobra el plus de disponibilidad y dos de ellos hombres el plus personal, mientras que la mujer de la agrupación no cobra estos complementos. Esto afecta a media del total de los complementos y de ahí la diferencia porcentual lo hombres y la mujer de la agrupación. Por tanto, no se considera una brecha salarial por sexo.
- Si se toma como referencia el resto de los conceptos retributivos analizados (salario base y total de las retribuciones) en las agrupaciones de igual de valor, en las que ambos sexos están representados, no hay brechas salariales significativas (>25%), entre mujeres y hombres.

Por tanto, del análisis de los datos se establece que en Synerlink Ibérica no existe brecha salarial en los puestos de igual valor en los que ambos sexos están representados.

Permisos y excedencias, del total de las personas de la plantilla (70), un 2,85% de las mujeres han dispuesto del **permiso de maternidad (parto)** y un 4,28% de los **hombres del permiso por nacimiento y cuidados**. El resto de las excedencias y permisos previstos en la legislación no se han usado.

En cuanto a la **distribución de la plantilla tipo de jornada**, el **total de la plantilla tiene jornada intensiva**. En horario o bien de 09:00 a 17:00 o de 07:00 a 15:00, dependiendo del puesto.

Synerlink Ibérica **disponen de un Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo**.

Sus características principales son:

El protocolo **se aplicará** a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Synerlink Ibérica al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

En cuanto a las [características del área de salud laboral en Synerlink Ibérica](#), en Synerlink Ibérica **no se dispone de un estudio para detectar necesidades relativas a riesgos y salud laboral** sin que se desprendan del mismo distintas necesidades entre mujeres y hombres. Teniendo implantadas las medidas que dan cumplimiento a la legislación laboral en materia de prevención de riesgos laborales siguiendo los consejos de la empresa externa en materia de P.R.L. Sería conveniente establecer en el I Plan de Igualdad de mujeres y hombres medidas o acciones en salud laboral con perspectiva de género.

La compañía no tiene implementada en el [área de comunicación e imagen empresarial](#) la perspectiva de género con un uso del lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.

La empresa **no dispone de medidas específicas**, distintas a las de la legislación vigente, para [mujeres víctimas de violencia de género](#). En la actualidad la empresa no tiene contratadas a mujeres víctimas de violencia de género.

3. MEDIDAS DE IGUALDAD

En el siguiente apartado se desarrollan las medidas y acciones contempladas en el **I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en Synerlink Ibérica 2023-2027**.

N.º	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	LÍMITE PLAZO EJECUCIÓN	SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN
CULTURA ORGANIZACIONAL						
OBJETIVO ESPECÍFICO: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa						
1	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad	Comisión de seguimiento	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, e informe a la Comisión de Seguimiento.
OBJETIVO ESPECÍFICO: Incorporar en la cultura organizacional el principio de igualdad y no discriminación						
2	Incorporar dentro de los principios y valores corporativos la igualdad de género y la no discriminación, y su posterior difusión entre la plantilla y las nuevas incorporaciones.	Incorporado en la totalidad de los documentos Medios y canales por los que se ha difundido N.º de personas que lo han Recibido	Empresa	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Modificar la documentación interna y externa, relacionada con la cultura organizacional en la que se incorpore la igualdad de género y la no discriminación de manera explícita. Hacer que este principio esté presente en documentación interna de la empresa, prohibiendo de manera explícita cualquier discriminación. Y difundir entre la plantilla, así como entre las nuevas incorporaciones

OBJETIVO ESPECÍFICO: Incorporar dentro de los principios y valores corporativos la igualdad de género y la no discriminación, prohibiendo de manera explícita cualquier discriminación.						
3	Incluir en la firma de correo electrónico un breve texto o referencia "empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.	Registro de su inclusión	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Ejemplo <i>"En Synerlink Ibérica trabajamos por hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres y la no discriminación"</i>
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN						
OBJETIVO ESPECÍFICO: Asegurar el principio de igualdad en la selección y contratación del personal.						
4	Las ofertas de empleo anunciadas internas o externamente, utilizarán lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas. N.º ofertas publicadas N.º ofertas redactadas en lenguaje inclusivo	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Uso del lenguaje e imagen inclusiva en todas las ofertas de empleo de la compañía.
5	Desarrollar un procedimiento de selección con perspectiva de género.	Proceso elaborado y aplicado N.º de solicitudes en cada proceso desagregada por sexo	RRHH	Febrero 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Diseñar, dentro de la Comisión de Seguimiento, un modelo para los procesos de selección y contratación, con recomendaciones para una selección bajo los criterios de igualdad y con perspectiva de género evitando los sesgos
6	Ampliar fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, en puestos con infrarrepresentación femenina.	N.º de fuentes ampliadas y cuáles son las nuevas fuentes de reclutamiento Impacto en la contratación de mujeres (nº de mujeres contratadas o candidaturas recibidas)	RRHH	Febrero 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Con el objetivo de ampliar las posibilidades de reclutamiento de mujeres en los puestos masculinizados, se podrán ampliar las fuentes de reclutamiento, (bolsa de trabajo de escuelas profesionales, acuerdos con colegios profesionales, ayuntamientos y otros organismos públicos y/o privados etc....)
OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos profesionales y de responsabilidad.						

6	Establecer el principio en los procesos de selección, para que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se priorizaran las candidaturas del sexo menos representado en el puesto.	Incorporar este principio en los procesos de selección. N.º veces que se ha utilizado / N.º procesos de selección	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Establecer en los procesos de selección el principio de, que, en condiciones de equivalente idoneidad para el puesto, se priorizaran las candidaturas de mujeres, principalmente en aquellos puestos con infrarrepresentación femenina
7	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.	N.º de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna y nº de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo.	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Favorecer y priorizar que ante vacantes sean cubiertas por personal de la plantilla favoreciendo el sexo menos representado en la vacante.
8	Fomentar que lleguen candidaturas femeninas a la empresa sobre todo para aquellos puestos donde estén infrarrepresentadas	N.º y tipo de acciones para fomentar la contratación femenina Impacto sobre las candidaturas femeninas (nº de candidaturas recibidas)	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Instar a las mujeres a enviar candidaturas a la empresa, mediante, por ejemplo, campañas, mención en las ofertas de trabajo, colaboración con centros de formación etc.
9	Informar a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de los datos estadísticos relativos a la selección y reclutamiento desagregado por sexos. Distribución de la plantilla	Actas de las reuniones con Comisión de Seguimiento a partir de la generación de la base de datos con datos de los indicadores anteriores (distribución plantilla, candidaturas, selección y contratación)	RRHH	Bianualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Información a la Comisión de los datos relativos a la selección y acceso, disgregados por sexo, por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional y centro de trabajo.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO						
OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar y aplicar criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción						
10	Establecer el principio que en los procesos de promoción que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia el sexo menos representado en el puesto promocionado	Inclusión de este principio en los procesos de promoción. N.º de veces que se ha utilizado / N.º de promociones realizadas	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Promoción bajo el principio de igualdad, y criterios objetivos competenciales para el puesto.
11	Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados sin sesgos de género	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. N.º de mujeres y hombres a quienes llega.	RRHH	Febrero 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Establecer el proceso de promoción dentro de la Comisión de seguimiento. En el que las cualificaciones y competencias no estén sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).
12	Publicar las vacantes de forma que lleguen a toda la plantilla	Forma de difusión de las vacantes y N.º de vacantes difundidas	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Publicar las vacantes que surjan en la empresa de tal forma que toda la plantilla sea conocedora de las mismas independientemente de su sexo, puesto, tipo de jornada etc....
13	Informar al personal de la plantilla sobre la posibilidad de plantear su deseo de promocionar.	N.º de personas que solicitan promocionar N.º de personas promocionadas	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Animar a la plantilla a que comuniquen su deseo de promocionar a través de RR.HH., informándoles de las competencias a desarrollar para ser considerada la promoción.
	Informar a la comisión de seguimiento de sobre las promociones	N.º de candidaturas presentadas desagregadas por sexo.	RRHH	Bianualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Información anual a la Comisión de los datos relativos a la promoción, desgregados por sexo, por departamento, tipo de contrato,

14	realizadas en la compañía.	N.º de personas promocionadas desagregadas por sexo. Análisis de los puestos desagregada por sexo y comparativa con los datos del diagnóstico de situación de 2022.				puesto y grupo profesional, y formación y centro de trabajo.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL						
OBJETIVO ESPECÍFICO: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.						
15	Elaborar una descripción objetiva de las tareas y funciones de los perfiles de la compañía, utilizando términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Evitando o, por lo menos limitando, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Descripción y definición de los puestos, con denominaciones neutras 100% puestos elaborados 100% descripciones sin sesgos	RRHH	Febrero de 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Elaborar, en el seno de la Comisión de seguimiento, la descripción de los perfiles de la compañía de manera objetiva y eliminando los posibles sesgos de género. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA						
OBJETIVO ESPECÍFICO: Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa						
	En los procesos de selección y promoción se contará con al	N.º de solicitudes por proceso desagregadas por sexo		A la Aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	En los procesos de selección y promoción se contará con al menos una persona del sexo

16	menos una persona del sexo infrarrepresentado entre las candidaturas finales, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.	N.º de candidaturas finales por proceso desagregado por sexos Resultado de la contratación.	RRHH			infrarrepresentado entre las candidaturas finales, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.
FORMACIÓN						
OBJETIVO ESPECÍFICO: Formar y sensibilizar en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo.						
17	Informar y sensibilizar a la totalidad de la plantilla en materia de igualdad, violencia de género, y acoso sexual y por razón de sexo, y diversidad. Incluido en WD	N.º de actos realizados N.º de personas desagregada por sexos Contenido y horas de las campañas realizadas	Workday	Diciembre 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Formación y sensibilización en materia de igualdad dirigida a toda la plantilla, priorizándose las personas que tienen personas a su cargo.
18	Formación, a la comisión instructora, sobre prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo. Incluido en WD	Módulo incluido en la formación inicial. N.º de acciones formativas impartidas N.º de horas y contenido	Workday	Febrero 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Formación en materia de acoso sexual o por razón de sexo dirigida a las personas que componen las Comisión instructora ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
19	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción. Incluido en WD	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. N.º de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	Workday	Febrero 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Formación y sensibilización en materia de igualdad dirigida a las personas de selección principalmente para evitar los sesgos de género a la hora de la contratación. De una duración de al menos 20 horas.
OBJETIVO ESPECÍFICO: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional dentro de la empresa						

20	Ampliar la oferta formativa relacionadas con la actividad de la empresa, con el fin de potenciar el talento interno y promocionar	N.º y tipo de formaciones realizadas N.º de personas participantes desagregada por sexos, y formación y tipo de puesto	RRHH/Empresa	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Ampliar la cartera de cursos de formación orientados a la promoción dentro de la compañía, relacionados con la actividad de la empresa con el fin de potenciar el talento interno y la promoción.
21	Informar a la comisión de seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual que realiza la Compañía.	N.º de persona que participan en las acciones formativas y media de horas recibidas, disgregadas por sexo, y puesto o departamento.	RRHH	Bianualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Información anual a la Comisión de los datos relativos a la formación, disgregados por sexo y media de horas recibidas por cada sexo.
RETRIBUCIÓN						
OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor						
22	Realizar anualmente el registro retributivo (R.D 902/2020)	Registro realizado	RRHH	Anual desde la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Cumplimiento del Real decreto en el que se establece la obligatoriedad de realizar un registro retributivo anual.
23	Incluir explícitamente el principio de igualdad retributiva	Incluido el principio de igualdad retributiva	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Inclusión de este principio en la política retributiva de la empresa, según legislación vigente (R.D 902/2020)
24	Informar a la comisión de seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por categoría.	Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial según Registro retributivo disgregado por sexos.	RRHH	Bianualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Información anual a la Comisión de las retribuciones medias de mujeres y hombres en la compañía.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL, Y CORRESPONSABILIDAD						
OBJETIVO ESPECÍFICO: Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.						
25	Difundir, mediante los canales habituales de comunicación de la empresa, los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente y los propios de la empresa	N.º y canales de comunicación utilizados. N.º de personas informadas	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Informar y difundir entre la plantilla las medidas de conciliación de la empresa y de la legislación vigente
26	Testar las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su idoneidad y valorar la posibilidad de nuevas medidas aún no incluidas.	N.º y tipo de medidas utilizadas, desagregado por sexo. Resultados obtenidos en los cuestionarios N.º y tipo de medidas solicitadas	Comisión de seguimiento	Bianual a la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Conocer el grado de idoneidad del uso de las medidas de conciliación implantadas, mediante cuestionarios dirigidos a la plantilla.
OBJETIVO ESPECÍFICO: Impulsar medidas de conciliación y fomentar la corresponsabilidad						
27	Adaptación y alternativas a la reducción de jornada con horarios compatibles con la conciliación familiar, personal y laboral	N.º de reducciones solicitadas N.º de alternativas propuestas y tipo N.º de alternativas aceptadas y tipo	Empresa	Durante la vigencia del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Se estudiarán alternativas a las solicitudes de reducciones de jornadas solicitadas por cuidado de hijo/a o dependiente, procurando ofrecer otras alternativas que no conlleven reducción del salario y cotización. Regular los horarios/turnos que, en la medida que sea posible, sean conciliadores con la vida personal y familiar
	Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la	N.º de solicitudes y				

28	jornada por motivos personales y por el tiempo pactado.	veces que se aplica. N.º de rechazadas y motivación de estas.	Empresa	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Que el personal disponga del derecho a solicitar la adaptación de la jornada por motivos personales, cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
29	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidados conforme a la legalidad vigente.	N.º de solicitudes y veces que se aplica. N.º de rechazadas y motivación de estas.	Empresa	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Por excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). Conforme a la legalidad vigente
30	Permiso retribuido (16h/año) por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a sus hijas/os menores de 16 años y familiares de primer grado, y/o con necesidades especiales. Conforme a la legalidad vigente.	N.º de solicitudes y N.º de veces que se aplica	Empresa	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Permiso retribuido por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a sus hijas/os menores y familiares de primer grado, y/o con necesidades especiales. 16h anuales
31	Permiso retribuido en caso de interrupción voluntaria del embarazo (IVE). Conforme a la legalidad vigente en cada momento.	N.º de mujeres que han hecho uso de esta medida N.º de solicitudes N.º de aplicaciones	Empresa	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Conforme a la legalidad vigente en cada momento.
32	Acudir a las técnicas de preparación al parto del otro progenitor. Conforme a legislación vigente o convenio sectorial.	N.º de personas desagregado por sexo que ha hecho uso de esta medida N.º de solicitudes N.º de aplicaciones	Empresa	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Cuando este se solicitado y en función de las necesidades personales.

33	Permiso por emergencia familiar (de 1º y 2º grado de consanguinidad). Conforme a legalidad vigente. 32h anuales	N.º de personas desagregado por sexo que ha hecho uso de esta medida N.º de solicitudes N.º de aplicaciones	Empresa	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Las personas de la plantilla podrán ausentarse sin previo aviso para atender las necesidades de emergencia de menores a su cargo y mayores dependientes por el tiempo necesario.
34	Realizar campañas de sensibilización e información en materia de conciliación y corresponsabilidad.	N.º de campañas realizadas. N.º de personas sensibilizadas	RRHH	Anualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Realizar campañas informativas y de sensibilización, dirigida a toda la plantilla, sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas
35	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Informe realizado y revisado por la Comisión de Seguimiento	RRHH	Bianualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Información anual a la Comisión de los permisos y medidas usados relacionados con la conciliación.

CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género

36	Análisis de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación	Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género. Informe anual con los datos estadísticos por sexo y centro de trabajo	Comisión de seguimiento	Diciembre 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Análisis periódico de las condiciones de trabajo (horarios, turnos, temporalidad, parcialidades y cuales quiera otros de interés) de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación.
----	--	---	-------------------------	----------------	--	--

SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

37	Revisión del Plan de Prevención para asegurar que el género es tenido en cuenta	Resultados del estudio. Medidas puestas en	Externalizado. MAZ Prevención	Diciembre 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Que en las evaluaciones de riesgos de los puestos sean tenidos en cuenta los aspectos principales que afectan al sexo.
----	---	---	-------------------------------	----------------	--	--

	en la Evaluación de Riesgos de los diferentes puestos.	marcha con perspectiva de género,				
38	Reconocimientos médicos con perspectiva de género.	Se ha incorporado en los reconocimientos médicos la perspectiva de género	Externalizado. MAZ Prevención	Diciembre 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	La realización de los reconocimientos médicos desde la perspectiva de género (pruebas de tiroides, anemia, problemas relacionados con el dolor y la fatiga, riesgos derivados de las actividades feminizadas, estrés laboral, ginecología y urología ...). Asegurar los reconocimientos médicos con perspectiva de género aparecen en el Plan de Prevención.
39	Informe a la Comisión de seguimiento sobre datos de accidentalidad en la empresa	N.º de accidentalidad desagregado por sexos, causa, y puesto de trabajo.	RRHH	Diciembre 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Realizar un informe anual a la Comisión de seguimiento sobre a accidentalidad laboral de la empresa ya que el diagnóstico ha puesto de relieve como los accidentes laborales afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres
ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO						
OBJETIVO ESPECÍFICO: Difundir y aplicar el Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo						
40	Difundir y aplicar el Protocolo por acoso sexual y por razón de sexo	Protocolo elaborado. N.º de acciones de difusión e información.	RRHH/Comisión de seguimiento	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Difundir entre las personas de la plantilla, así como entre las nuevas incorporaciones, el protocolo de acosos sexual y por razón de sexo.
41	Realizar campañas de sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de	N.º de campañas realizadas Contenido de las campañas	Workday	Anualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Realizar campañas de sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, en las que, si incluirán los recursos existentes en esta materia tanto a

	sexo, entre la plantilla. Desde WD.					nivel de la Comunidad autónoma de La Rioja como a nivel estatal, para la atención a la víctima
42	Realizar una revisión bianual de la aplicación y funcionamiento del Protocolo por acoso sexual y razón de sexo e informar a la comisión de seguimiento	N.º de personas que han denunciado situaciones de acoso, disgregada por sexo. N.º y tipo de acciones preventivas que se han aplicado según protocolo Tipo y N.º de medidas aplicadas	Comisión de seguimiento	Bianual desde aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Seguimiento bianual de la aplicación y funcionamiento del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, informando sobre estos aspectos a la Comisión de Seguimiento.
COMUNICACIÓN						
OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar que la comunicación interna y externa de la compañía promueva un lenguaje y una imagen igualitaria de mujeres y hombres.						
43	Uso del lenguaje inclusivo e imagen no sexista, en la documentación de la compañía	N.º de documentos revisados y cambiados.	Empresa	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje e imagen no sexista e inclusivo.
44	Velar por el uso de un lenguaje inclusivo no sexista en las comunicaciones	Guía/manual creado y difundido N.º de difusiones realizadas Medios de difusión	Empresa	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Elaborar o poner a disposición de toda la plantilla, incluido el equipo directivo y altos cargos, una guía de lenguaje inclusivo y no sexista que será utilizada en las comunicaciones tanto internas como externas
OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar que toda la plantilla conozca las medidas establecidas en el I Plan de Igualdad de Synerlink Ibérica						
45	Difundir entre toda la plantilla, el I Plan de Igualdad de Oportunidades de Synerlink Ibérica en los medios de comunicación interna habituales, así como	N.º de difusiones realizadas Medios de difusión N.º de personas informadas	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Máxima difusión de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad de la empresa, a toda la plantilla de la compañía y las nuevas incorporaciones. Así como del seguimiento de este y las posibles modificaciones si la hubiera.

	entre las nuevas incorporaciones					
VIOLENCIA DE GÉNERO						
OBJETIVO ESPECÍFICO: Establecer y aplicar medidas específicas de atención integral a las trabajadoras víctimas de violencia de género que mejoren las contempladas en la legislación vigente						
46	Reordenación del tiempo de trabajo conforme a la legalidad vigente.	N.º de solicitudes Modalidad de adaptación N.º de veces concedidas	Empresa	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	La trabajadora víctima de violencia de género podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la Empresa.
47	Permisos conforme a la legalidad vigente en la materia.	N.º de solicitudes y tipo N.º de veces concedidas	Empresa	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	La empresa concederá los permisos conforme a las condiciones que establezca la legislación vigente sobre esta materia en cada momento
48	Excedencia por razón de violencia de género conforme a lo que establezca la legislación vigente existente sobre la materia	N.º de solicitudes N.º de veces concedidas	Empresa	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	La empresa concederá la excedencia en las condiciones que establezca la legislación vigente sobre esta materia en cada momento
49	Ayudas económicas de conformidad con la legislación vigente.	N.º de ayudas económicas y modalidad N.º de solicitudes	Empresa	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	La empresa se compromete a cumplir en la concesión de las ayudas que establezca la legislación vigente sobre esta materia en cada momento

50	Vacaciones de conformidad con la legislación vigente.	N.º de solicitudes N.º de aceptaciones	Empresa	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	La empresa se compromete a cumplir en la concesión de las vacaciones que establezca la legislación vigente sobre esta materia en cada momento
51	Medidas de seguridad para la víctima de violencia de género conforme a la legislación vigente.	N.º y tipo de medidas de seguridad aplicadas y tiempo de aplicación	Empresa	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	La empresa se compromete a cumplir con las medidas de seguridad que establezca la legislación vigente sobre esta materia en cada momento
52	Difusión de las medidas acordadas en el I Plan de Igualdad, así como las señaladas en la legislación vigente	Medios y canales de difusión N.º de difusiones	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Máxima difusión entre la plantilla femenina de las medidas para la protección o la de asistencia social integral de la trabajadora víctima de violencia de género.
53	Campaña específica el Día Internacional de la erradicación de la Violencia de Género.	Campaña realizada. Contenido de la campaña	Empresa/RRHH	Anualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género. Igualmente se pueden establecer más campañas durante el año.

SEGUIMIENTO DEL PLAN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Facilitar el análisis del estado/grado de implantación y desarrollo del Plan de igualdad.

54	Centralizar en un cuadro los indicadores e informes para un mejor seguimiento y visión global, así como para análisis de la evolución de la	Cuadro de indicadores elaborado y validado en la Comisión de Seguimiento	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Se creará un archivo donde se introducirán datos y se obtendrán los indicadores contenidos en las acciones del Plan de Igualdad. Se añadirá lista de verificación de informes con registro de su
----	---	--	------	--------------------------	--	---

	implementación del Plan.					fecha de elaboración. Elaborando un informe de seguimiento en el que se señalará las medidas que se han conseguido y aquellas que están en proceso.
--	--------------------------	--	--	--	--	--

4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La remisión expresa que la *Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* hace al establecimiento de sistemas eficaces de **seguimiento y evaluación** pone en evidencia la importancia que ambas fases tienen en el conjunto del proceso de elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad de empresa. No son actuaciones residuales o de mero trámite, sino que son actuaciones decisivas para el éxito de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en las organizaciones.

En la fase de **ejecución** se debe llevar a cabo la realización e implantación de las medidas previstas de acuerdo con el calendario programado previamente, dando cuenta periódicamente de su desarrollo y resultados más inmediatos.

El seguimiento es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas

La evaluación, es una valoración sistemática y objetiva de un Plan de Igualdad -en curso o concluido- desde su concepción hasta los resultados obtenidos. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan. Una evaluación debe proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitan integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones. Esta debe ser sistemática, concisa y objetiva favoreciendo la comparabilidad y la extracción de información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

Establecer y desarrollar un procedimiento de seguimiento riguroso y periódico, realizado de manera programada regularmente, permite la consecución de los siguientes objetivos:

- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información para la evaluación.

A continuación, se enumeran y describen métodos e instrumentos que sirven de guía para el seguimiento y la evaluación de las acciones previstas en el Plan.

¿QUÉ SE HA HECHO? Evaluación de resultados

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

Área de intervención	Acciones nuevas	Acciones antiguas
Área de selección		
Área de promoción		
Área de ordenación del tiempo de trabajo		
Área de condiciones de trabajo		
Área de formación		

Área de riesgos laborales y salud laboral		
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista		
Otras áreas de intervención		
TOTAL		

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados
- Efectos no previstos del Plan.
- Otros.

¿CÓMO SE HA HECHO? Evaluación de proceso

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros.

¿QUÉ SE HA CONSEGUIDO? Evaluación de impacto. Indicadores

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Disminución de los efectos que la parcialidad y la temporalidad tienen en los salarios.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

La empresa informará a la Comisión de Seguimiento de la implantación de las medidas y los resultados, así como de las dificultades en la implantación, o cambios. Esta información será trasladada al menos una vez al año, sin que esto impida que se puedan solicitar informaciones durante el año.

Ante las posibles discrepancias que pudieran darse en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan, se seguirá el PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

Fdo.

Fdo.

Fdo.

Fdo.

Fdo.

Fdo.