

Plan de Igualdad – Health and Safety Outsourcing, S.L.

Período de Vigencia 2019 - 2024



Plan de Igualdad – Health and Safety Outsourcing, S.L.

I.	Introducción	3
I.I.	Contextualización	3
I.II.	Compromiso de HSO S.L.	4
I.III.	Ámbito de aplicación y vigencia temporal	5
I.IV.	Metodología de elaboración	6
II.	Objetivos del Plan de Igualdad	7
III.	Principios que rigen nuestro Plan de Igualdad	7
IV.	Áreas de intervención	8
I.	Reclutamiento, selección y contratación	8
II.	Promoción profesional y desarrollo de carrera	10
III.	Formación continua	12
IV.	Retribuciones	14
V.	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	16
VI.	Salud laboral y acoso: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	18
VII.	Comunicación, sensibilización e imagen corporativa	20
V.	Seguimiento y Evaluación	23

I. Introducción.

I.I. Contextualización.

Health and Safety Outsourcing, S.L. nace en 2012, periodo en el que España sufre la mayor crisis económica y financiera de su historia. Los mercados fuerzan a los profesionales de todos los sectores a cambiar los modelos de producción, debido al menor consumo, fuga de talento y pérdida de empresas.

En este contexto, donde el sector de la construcción desaparece casi al completo, se ve muy perjudicado el sector de la seguridad laboral y prevención de riesgos laborales, al reducirse al mínimo posible el número de empresas dedicadas a este mercado, ya que dependían en un porcentaje importante al sector de la construcción.

De la necesidad de cambio y regeneración en el sector de la Prevención se constituye HSO, cuyo objetivo es aportar valor a los clientes a través de la experiencia, conocimiento e innovación.

Como consultoría, HSO ofrece servicios relacionados con la seguridad laboral, distanciándose así de lo que comúnmente ofrece el mercado, que son grandes compañías nacionales provenientes de las mutuas de accidentes de trabajo y que están sometidas a grandes reajustes por la caída del sector.

En la primera fase de HSO se comercializan dos servicios: HSO Outsourcing y HSO Formación. Lo novedoso de estos servicios es que nuestra compañía dotaba de profesionales expertos en seguridad y salud laboral a clientes cuya necesidad era cubrir vacantes temporales y externalizadas en Seguridad Laboral. HSO encontró este nicho de mercado, y encontró a estos clientes que apostaron por la compañía.

De la evolución de estos servicios y la ampliación de la cartera de clientes, HSO inicia un nuevo servicio, HSO Paradas. Del mismo modo y bajo la misma filosofía de innovación y conocimiento, HSO entró en un mercado nuevo demandado por clientes, antes de la aparición de empresas del mismo perfil que HSO. Por ello, se decidió apostar por este servicio, con excelentes resultados en años posteriores.

Debido al extraordinario crecimiento en los servicios de HSO Outsourcing, HSO Formación y HSO Paradas, nuestra compañía, tras un análisis exhaustivo del mercado, decide ampliar servicios y crea DocuCAE, la plataforma online de coordinación de actividades empresariales y control de accesos. Este software es el fruto de la sinergia entre nuestra empresa y un equipo de ingenieros informáticos (Pronamic Ingenieros).

HSO ha crecido gracias a la confianza de nuestros clientes, donde hemos pasado de disponer de un técnico por cuenta ajena en 2012 a 30 trabajadores entre técnicos y equipo directivo en 2018, con una amplia presencia de trabajadoras, más aun teniendo en cuenta que el sector de la seguridad y salud laboral, especialmente en ambientes industriales, es un sector ampliamente masculinizado.

Visión

Nuestra visión es convertirnos en un modelo de referencia en la implantación de sistemas de gestión de la prevención riesgos laborales con presencia en todo el territorio nacional y visión internacional, y que le distinga por proporcionar una calidad de servicio excelente a sus clientes, una oportunidad de desarrollo profesional y personal a sus integrantes y una contribución positiva a la sociedad, actuando de forma integral y responsable.

Misión

HSO es una sociedad creada y gestionada por Técnicos y Técnicas de Prevención, para promover una forma diferente de hacer prevención cuyo valor añadido sea el trato personal y la calidad del servicio. Por ello, nuestros servicios se dirigen a clientes que, como en nuestro caso, demuestren un claro compromiso con la actividad preventiva.

Valores

Nuestra especialización y experiencia nos hace conocer y atender con una especial sensibilidad, las necesidades en materia de seguridad laboral. Las personas que integran HSO son la fuente de nuestra fuerza y quienes le proporcionan reputación e identidad. El compromiso con el trabajo bien hecho y el sentido de la responsabilidad con la sociedad son nuestros valores humanos. Nuestro objetivo es preservar la integridad de los trabajadores y trabajadoras, ofreciendo el mejor servicio posible a nuestros clientes, atendiendo todas sus necesidades en materia de seguridad y salud.

I.II. Compromiso de HSO S.L.

En todas y cada una de las parcelas donde HSO desarrolla su actividad, se asume con normalidad el principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tal es así que a día de hoy y pese a no existir obligación normativa para elaborar y poner en funcionamiento el presente plan de igualdad, la organización ha decidido acometer una serie de medidas encaminadas a establecer y desarrollar, en la medida de nuestras posibilidades, políticas que integren la igualdad de trato entre hombres y mujeres en nuestro devenir diario, facilitando los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del plan de igualdad. Ello ha de producirse sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, estableciendo la igualdad entre hombres y mujeres

como principio fundamental en la estrategia de nuestra política corporativa como organización adaptada al siglo XXI.

Por todo lo anterior, HSO, en todos y cada uno de los ámbitos y parcelas en los cuales desarrolla su actividad, asumen con normalidad, pero con firmeza la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Con el presente plan de igualdad, HSO pone de manifiesto su compromiso en fomentar la igualdad en los procesos de selección, formación, promoción interna, retribución, entre otros, así como a poner de manifiesto el compromiso moral ante la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, luchando contra toda aquella discriminación por razón de género o derivado de esta, poniendo en marcha el presente plan de igualdad y las medidas que en él se recogen, todo ello según lo dispuesto en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

De todas ellas se informará tanto a los miembros de la comisión de igualdad encargados del seguimiento, elaboración e implantación del mismo, así como a los componentes de la plantilla, presentes y futuros.

Habría que destacar que HSO SL se configura, pese a estar inmersa en el sector de consultoría técnica en PRL, configurándose este sector como auxiliar a la industria, como una organización plenamente igualitaria y paritaria. Tal es así, que en el momento en el cual se escriben estas líneas, el 50% de la plantilla está conformado por mujeres (21) y el 50% restante está conformado por hombres (21).

I.III. Ámbito de aplicación y vigencia temporal.

El presente plan de igualdad es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que forman parte de nuestra plantilla, con independencia de su tipología de relación laboral, condiciones económicas o de centro de trabajo, extendiéndose sus efectos a toda su plantilla.

Por otro lado, el presente plan de igualdad tiene una vigencia mínima de 4 años, a contar desde la fecha de la firma del mismo, siendo este prorrogado automáticamente y de manera indefinida en tanto en cuanto, una vez llegado a su fin de vigencia, no se renueve por otro plan de igualdad nuevo, evitándose el vacío legal.

I.IV. Metodología de elaboración.

Con el objetivo de cumplir con los objetivos antes indicados, HSO SL ha realizado, bajo el asesoramiento de la “Fundación MUJERES”, una serie de acciones encaminadas a diagnosticar, elaborar e implantar el presente plan de igualdad, todo ello con la participación de la plantilla de trabajadores y trabajadoras de HSO SL. Las fases por las cuales hemos pasado, podrían resumirse en las siguientes:

1. Creación de la comisión de igualdad durante la primera quincena de Junio de 2019, firmando la correspondiente acta de constitución y reglamento de funcionamiento. Está formada por 6 compañeros y compañeras de HSO, en concreto por los siguientes:
 - D. Antonio José Pérez Barrera (Gerente)
 - D. Fco Javier Garzón Ruiz (trabajador)
 - Doña M^a José Serrano Perza (trabajadora)
 - Doña Sabela Silva Cagiao (trabajadora)
 - Doña Almudena M^a Arcos Pozo (trabajadora)
 - Doña Magdalena Núñez Lara (trabajadora)
2. Cumplimentación y envío del formulario de diagnóstico, durante la segunda quincena de Junio 2019. Esta fase es la que ha requerido más esfuerzo y atención por parte de HSO, ya que se ha realizado el diagnóstico con los datos del ejercicio 2018, tomando datos desde una perspectiva de género y teniendo en cuenta tanto aspectos cuantitativos (contrataciones, promoción, retribuciones, etc) como cualitativos de nuestra organización.
3. Elaboración de informe diagnóstico y de recomendaciones por parte de la asesora, durante la primera quincena Julio 2019.
4. Elaboración de plan de igualdad, durante la segunda quincena Julio 2019.
5. Aprobación y puesta en marcha del plan de igualdad, durante el mes de Septiembre 2019.

II. Objetivos del Plan de Igualdad.

Desde HSO S.L. nos hemos visto motivados a elaborar e implantar el presente plan de igualdad con la única finalidad de integrar dentro de la actividad y procesos de la empresa la tan ansiada igualdad de oportunidades. Además, queremos integrarla plenamente en nuestra cultura organizacional e igualmente en todos nuestros procesos relacionados con los recursos humanos, tal y como hemos comentado con anterioridad.

Por ello, como objetivos generales que pretendemos conseguir con la puesta en marcha del plan de igualdad cabría destacar los siguientes:

- Fortalecer la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en HSO.
- Consolidar la perspectiva de género en la gestión de HSO.
- Poner en funcionamiento medidas que faciliten la conciliación de la vida profesional y familiar de la plantilla de HSO (teletrabajo, reducción de jornada, excedencias, etc)
- Proponer medidas en torno a nuestros procesos de RRHH (selección, formación, promoción, retribución, etc) que vayan encaminados a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Mostrar sensibilidad social de HSO, aportando valor diferencial como organización comprometida y responsable con la igualdad de género.

En definitiva, el plan de igualdad debe configurarse como herramienta para posicionarnos como empresa pionera en materia de igualdad, intentando ser con ello agentes del cambio y poder así influir y servir de ejemplo a otras empresas, siendo, en definitiva, un referente para la sociedad.

III. Principios que rigen nuestro Plan de Igualdad.

- Dinámico, manteniéndose este abierto a adaptarse a las nuevas necesidades laborales y sociales que vayan surgiendo.
- Transparente, puesto que de su contenido será conocedor toda la plantilla de la empresa-
- De naturaleza preventiva y no reactiva, anteponiéndose a posibles discriminaciones futuras que por razón de sexo pudiesen surgir.
- Universal, es decir, dirigido a todas las personas que integren HSO y no sólo a las mujeres.
- Vinculante, siendo compromiso de las partes el implantarlo y cumplirlo.

IV. Áreas de intervención

El plan de igualdad se estructura en las siguientes áreas, para cada una de las cuales se establecen así mismo una serie de objetivos y medidas, siendo estos los que a continuación se indican, según áreas. Indicar que si bien el diagnóstico, elaboración, puesta en funcionamiento y seguimiento del Plan de Igualdad es responsabilidad principal del Departamento de RRLL- RRHH de HSO, se necesitará de la voluntad, apoyo y colaboración de todas y todos los componentes de la misma para poder llevarlo a cabo de una manera efectiva.

I. Reclutamiento, selección y contratación.

Objetivos:

- Fomentar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la organización.
- Incrementar la presencia de trabajadoras en los departamentos y puestos masculinizados.
- Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.

Medida Propuesta	Ejecución	Indicadores
Establecimiento de convenios de colaboración con escuelas y/o centros formativos públicos y privados para favorecer la realización de prácticas profesionales en HSO por parte de mujeres	2019	Nº de convenios de colaboración formalizados y puestos en marcha anualmente, así como % de mujeres sobre el total de la plantilla que realizan tales practicas
Difusión de las ofertas de empleo en un lenguaje neutro y a través de medios accesibles para hombres y mujeres	2019	Nº de ofertas de empleo en lenguaje neutro publicadas y tipología de los canales de difusión de las ofertas

Utilizar un CV “ciego” en nuestros procesos de selección, de tal modo que no se pueda conocer el sexo del candidato	2020	Nº de ofertas de empleo publicadas con instrucciones para la entrega de CV sin datos personales que identifiquen el sexo de las personas candidatas y nº de CV ciegos recibidos
Capacitar en materia de igualdad al personal encargado de intervenir en los procesos de selección de personal	2020	Modalidad y nº de horas de la acción formativa en materia de igualdad realizada, así como nº personas y grado de satisfacción de los participantes
En el periodo de vigencia del plan, conversión de contratos temporales de mujeres en contratos indefinidos, hasta equilibrar el número de mujeres y hombres con esa modalidad contractual	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	En el periodo de vigencia del plan, nº de mujeres que pasan de estar contratadas eventualmente a con contrato indefinido, así como nº final de contratos indefinidos y contratos temporales por sexo en la empresa
Priorización de las pruebas profesionales de conocimiento técnico frente a las entrevistas, eliminando preguntas de índole personal en las entrevistas de trabajo	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de procesos selectivos realizados con prueba técnica, así como el nº de mujeres/hombres que participan en los procesos selectivos y son seleccionados en cada proceso
Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto, grupo profesional, etc	2020	Nº reuniones e informes evacuados a la CI con los correspondientes datos

II. Promoción profesional y desarrollo de carrera.

Objetivos:

- Incrementar la presencia de trabajadoras en los puestos de responsabilidad, eliminando las barreras de acceso.
- Reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual y facilitar el desarrollo de carrera.
- Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de promoción.
- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a mujeres y hombres.

Medida Propuesta	Ejecución	Indicadores
Identificación de las dificultades que tienen las mujeres para incorporarse a los procesos de promoción y definir estrategias para solventarlas	2020	Nº de trabajadoras y trabajadores que pasan a tener definidos planes de carrera durante el período de vigencia, así como nº de ellos que se lleva a la practica
En condiciones equivalentes de idoneidad, establecer preferencia de promoción de las mujeres sobre los hombres a igualdad de méritos cuando estemos refiriéndonos a la promoción donde estas estén subrepresentadas	2020	Finalizado el periodo de vigencia del plan, nº de mujeres / hombres que han promocionado y grupo de destino de las promociones
Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla especificando las condiciones y requerimientos del puesto	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de ofertas de promoción difundidas en lenguaje neutro y tipología de los canales de difusión de las ofertas Nº de candidaturas de mujeres y hombres recibidas
Capacitar en materia de igualdad al personal encargado de intervenir en los procesos de promoción de personal	2020	Modalidad y nº de horas de la acción formativa en materia de igualdad realizada, así como nº personas (mujeres y hombres) participantes y grado de satisfacción de los/las

		mismos/as
Facilitar a todas las categorías profesionales el acceso a la formación para aumentar las posibilidades de promocionar, tanto a mujeres como a hombres	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de horas de formación destinadas al personal de las trabajadoras y trabajadores durante el período de vigencia Tipos de cursos ofertados Nº y tipos de medios a través de los cuales se difunde la oferta formativa
Programación de cursos en habilidades directivas, técnicas de comunicación, liderazgo, etc , dirigidos tanto a hombres como mujeres	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Inversión destinada a acciones formativas, así como nº de horas que la empresa destina a la formación de las trabajadoras y trabajadores de HSO Nº de mujeres y hombres participantes en la formación
Mantener, en las medidas de las posibilidades, presencia equilibrada en los puestos de dirección de HSO	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Porcentaje de mujeres que han promocionado a puestos directivos durante el período de vigencia Nº de mujeres y hombres en puestos de mando intermedio o dirección al final del period de vigencia
Fomentar la conversión a jornada completa de contratos a tiempo parcial, mediante mutuo acuerdo, cuando existan razones productivas para ello	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	En el periodo de vigencia del plan, nº de mujeres que pasan de tener contratos a tiempo parcial a contratos a jornada completa, así como nº final de contratos a jornada completa y tiempo parcial por sexo en la empresa
Puesta en marcha de pruebas/criterios de promoción objetivos y libres de sesgos de género (evaluación del desempeño, cumplimiento,	Durante la vigencia	Nº de procesos de promoción realizados con prueba técnica, así como el nº de mujeres/hombres que

objetivos...)	del Plan de Igualdad	participan en los procesos de promoción y son seleccionados en cada proceso
Priorizar la promoción interna, acudiendo únicamente a fuentes externas de reclutamiento en caso no encontrar dentro de HSO perfiles profesionales adecuados para ocupar vacantes	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de procesos de promoción que son cubiertos por mujeres/ hombres de plantilla de HSO frente a nº de procesos de promoción cubiertos con personal ajeno a HSO

III. Formación continua.

Objetivos:

- Favorecer una mejora continua de los componentes de HSO, que repercuta en el desarrollo profesional.
- Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la formación interna.
- Fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

Medida Propuesta	Ejecución	Indicadores
Organización de acciones formativas en igualdad de género sobre diversas temáticas de manera periódica para toda la plantilla como estrategia de sensibilización del personal sobre la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades y de mejorar el clima laboral	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Inversión destinada a acciones formativas, así como nº de horas que la empresa destina a la formación en materia de igualdad de las trabajadoras y trabajadores de HSO Nº de mujeres y hombres que participan en este tipo de formación a lo largo del periodo de vigencia del plan
Favorecer el acceso a la formación al objeto de reciclaje de todas aquellas personas que, tras una ausencia prolongada, especialmente si	Durante la vigencia	Nº de horas que la empresa destina a la formación en materia de reciclaje de las trabajadoras y trabajadores de

es por causa relacionada con factores relacionados con la conciliación de la vida laboral y profesional (maternidad, paternidad, excedencia cuidado familiares, etc)	del Plan de Igualdad	HSO, así como satisfacción de las mismas
Realizar una formación específica en materia de igualdad de género para las personas responsables de los diferentes departamentos, especialmente de RRHH y en aras a evitar discriminación por razón de sexo en los procesos de selección, promoción, formación, etc	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Modalidad y nº de horas de la acción formativa en materia de igualdad realizada, así como nº personas y grado de satisfacción de los participantes
Exigir a todas aquellas empresas que presten formación externa a HSO que cumplan con la legislación vigente en materia de igualdad, así como que sus formaciones no contengan sesgos de género	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº empresas externas contratadas con esas condiciones Nº de programas formativos que no contienen sesgos de género, ambas referenciadas con sus respectivos totales
Vigilancia del lenguaje e imágenes no sexistas en los materiales formativos	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de materiales formativos que son revisados, así como nº de materiales formativos en los cuales se detecta alguna anomalía relacionada con lenguaje/imágenes sexistas
Dar la posibilidad de que cualquier trabajador o trabajadora que vaya a ausentarse durante un período considerable de tiempo de HSO, por motivo relacionado con la conciliación familiar y profesional, de acceder a la formación impartida por HSO, aunque no preste servicios en el momento en el cual esta se imparte	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	% de personas por sexo que realizan actividades formativas mientras la relación laboral está suspendida/reducida por motivos de conciliación durante el período de vigencia
Garantizar que la información sobre las ofertas de cursos de formación	Durante la	Nº de ofertas de formación difundidas en lenguaje neutro

llega a todo el personal de HSO	vigencia del Plan de Igualdad	y tipología de los canales de difusión de las ofertas
Dar opción a realizar la formación a través de fórmulas semipresenciales u on-line	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	% de cursos realizados a través de modalidades no presenciales, así como nº de personas por sexo que acreditan nun aprovechamiento adecuado

IV. Retribuciones

Objetivos:

- Garantizar la igualdad de retribuciones en trabajos de valor equivalente.
- Reducir las brechas salariales.
- Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo.

Medida Propuesta	Ejecución	Indicadores
Garantizar que a igual puesto de trabajo - responsabilidad, igual remuneración	2019	Publicación a nivel interno de los criterios de valoración salarial (sí/no) Nº de boletines internos publicados con los salarios medios según categoría profesional, sexo y contrato durante el periodo de vigencia del plan.

Eliminación o disminución de la negociación individual de las retribuciones	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de publicaciones internas de listado con los puestos de trabajo y sus salarios de referencia, durante el periodo de vigencia del plan
Garantizar la no discriminación retributiva en los casos de suspensión del contrato por razón ligada al parto (paternidad, maternidad, excedencias por cuidado hijos, etc)	2019	Porcentaje del salario habitual cobrado por las personas en situación de suspensión de contrato (media) durante el period de vigencia del plan.
Seguimiento periódico del registro salarial, incorporando las oportunas explicaciones y medidas correctivas en caso de encontrarse brechas superiores al 25%	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de boletines internos publicados con los salarios medios según categoría profesional, sexo y contrato durante el periodo de vigencia del plan.
Garantizar que las diferencias retributivas están justificadas por el abono de complementos de cantidad, calidad o de puesto, así como los establecidos en la normativa y convenios de aplicación	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de publicaciones internas con los criterios de adjudicación de complementos y con el nº de personas que disfrutaran de los mismos (tipos y cantidades) durante el periodo de vigencia del plan.

V. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Objetivos:

- Garantizar los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Fomentar la corresponsabilidad.

Medida Propuesta	Ejecución	Indicadores
Difundir a través de los canales de comunicación de HSO, los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación que contempla la legislación, visibilizando la opción de los hombres de acogerse a ellas	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de publicaciones internas realizadas con información sobre los derechos de conciliación y mención a la posibilidad de que los hombres se acojan a ellos durante el periodo de vigencia del plan Nº de trabajadoras y trabajadores que se acogen a alguna de las medidas de conciliación contempladas legalmente por año.
Garantizar que las parejas de hecho inscritas tienen el mismo derecho a las licencias retribuidas del artículo 22 del convenio colectivo de aplicación, todo ello a pesar de no estar contemplada legalmente tal opción	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de personas que se acogen a algún tipo de licencia retribuida durante el período de vigencia, así como % de las mismas que forman parte de parejas de hecho legalmente constituidas
Garantizar a aquel trabajador o trabajadora que pudiera ausentarse de la empresa por el ejercicio de algún derecho para conciliar la vida personal y profesional, que este ejercicio no actuará de freno en el desarrollo de su carrera profesional, pudiendo esta persona seguir realizando formación, etc en la empresa en aras a no quedar descolgado de sus compañeros y compañeras	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de personas que durante el período de vigencia hacen uso de alguna medida de conciliación y % de ellas que durante tal período realizan acciones de formación adicional o de reciclaje ligadas a su actividad profesional

Hacer uso del teletrabajo, siempre que sea posible, evitando así desplazamientos innecesarios	2019	Nº de trabajadoras y trabajadores que realizan su prestación de servicios a través del teletrabajo y % sobre la jornada anual que representan las horas teletrabajadas
Las vacaciones se podrán unir al permiso de maternidad o paternidad, previo acuerdo entre las partes	2019	Nº de personas que han disfrutado el permiso de paternidad o maternidad, así como % de aquellas que han unido el disfrute de sus vacaciones anuales al correspondiente permiso
Puesta en marcha de un servicio de asesoramiento laboral de HSO, a disposición de toda la plantilla, para atender y solventar las posibles dudas respecto a derecho inherentes a este apartado (maternidad, paternidad, riesgo embarazo, riesgo lactancia, etc)	2019	Nº total de consultas recibidas, así como % de aquellas personas que realizan la consulta como consecuencia de derechos inherentes a este apartado. Grado de satisfacción de las personas atendidas (cuestionario de satisfacción)
Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº personas que se acogen a este derecho y duración media del mismo tomando como referencia el período de vigencia
Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº personas que se acogen a este derecho y duración media del mismo tomando como referencia el período de vigencia
HSO se compromete a respetar el período vacacional de los	2019	Grado de satisfacción de los trabajadores y trabajadoras

componentes de esta, no estando obligados a responder llamadas, emails, etc relacionadas con su cometido laboral y siempre y cuando no exista causa de fuerza mayor tales como un siniestro laboral o urgencia, garantizando así el derecho al descanso y a la desconexión digital		sobre la medida de desconexión vacacional
HSO garantiza el disfrute, salvo causa justificada que lo impida, del horario de jornada intensiva de verano, comprendiendo este una jornada semanal de 35 horas desde el 1 de Julio al 31 de Agosto	2019	Grado de satisfacción de la plantilla respecto a esta cuestión, así como % de mujeres y hombres a los cuales les resulta de ayuda a efectos de conciliar vida familiar y profesional

VI. Salud laboral y acoso: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Objetivos:

- Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo.
- Poner en marcha mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que puedan dañar, tanto la salud física como la psicológica, de las mujeres y de los hombres de la organización.
- Proteger los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia.

Medida Propuesta	Ejecución	Indicadores
Elaboración de encuestas de satisfacción laboral, sobre clima laboral y demás aspectos de trabajo donde se recojan y valoren aspectos de salud laboral	2019	Nº de encuestas de satisfacción que se realizan durante el período de vigencia, así como grado de satisfacción de las trabajadoras y trabajadores a través del análisis de los resultados
Realización de un análisis de los puestos de trabajo para prevenir posibles riesgos para la salud en los	2020	Nº de veces que se actualiza la ER durante el período de vigencia, teniendo esta especial relevancia en lo referido

casos de embarazo, maternidad, lactancia y previsión de puestos de trabajo alternativos		a la mujer y situaciones relacionadas con el embarazo
Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos, protocolos de vigilancia de la salud utilizados en los reconocimientos médicos, etc	2020	Nº de veces que se actualiza la ER durante el período de vigencia, teniendo esta especial relevancia en lo referido a la mujer y situaciones relacionadas con el embarazo
Incluir, dentro de la formación e información obligatoria en materia PRL, un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	2020	Nº de trabajadoras y trabajadores que realizan la formación e información durante el período de vigencia, así como grado de satisfacción y aprovechamiento de estas
Difusión a la plantilla de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género	2019	Nº de publicaciones a través de las cuales se difunden estos derechos, durante el periodo de vigencia, Nº de trabajadoras que se acogen a alguna de las medidas de protección contempladas legalmente durante el período de vigencia
Facilitar a trabajadoras que tengan consideración de víctima de violencia de género un cambio de centro de trabajo, de puesto de trabajo, horario, etc, previo acuerdo entre las partes	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de trabajadoras en situación de vulnerabilidad detectadas en la empresa, así como nº de trabajadoras que se acogen a alguna de las medidas de protección contempladas legalmente durante el período de vigencia
En caso de traslado de una víctima violencia de género a una localidad diferente a la habitual, poner a su disposición anticipos salariales para afrontar el gasto ocasionado	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de trabajadoras que hacen uso del derecho a cambio preferente del centro de trabajo Nº de anticipos salariales concedidos por la empresa para las mujeres que se trasladan por razón de VG

Análisis y actuación por parte de HSO de las situaciones de acoso en la empresa	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de situaciones de acoso detectadas en HSO durante el periodo de vigencia del plan. Tipo y nº de soluciones dadas a los casos detectados.
Capacitación a los equipos con responsabilidad en el seguimiento y actuación de los casos de acoso	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Modalidad y nº de horas de la acción formativa en materia de acoso realizada, así como nº personas por sexo y grado de satisfacción de los participantes
Elaboración de un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y en violencia de género, garantizando que todo el personal conoce su existencia	2020	Elaboración de protocolo (sí/no) Nº de difusiones realizadas durante el período de vigencia del protocolo Nº de ocasiones en las que se activa el protocolo durante el periodo de vigencia del plan.

VII. Comunicación, sensibilización e imagen corporativa.

Objetivos:

- Consolidar el respeto por la igualdad de género de manera transversal en la cultura de la organización.
- Establecer estrategias de comunicación interna que promuevan el igual acceso a la información por parte de mujeres y hombres.
- Establecer estrategias de comunicación externa en aras a difundir el compromiso de HSO con la igualdad de oportunidades.
- Integrar el principio de igualdad en la cultura, objetivos y valores corporativos.

Medida Propuesta	Ejecución	Indicadores
Realizar una campaña de comunicación específica para el día internacional de la mujer (8 M)	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Inversión realizada en esta campaña publicitaria, así como nº personas estimadas a las cuales les llega la campaña
Revisión y normalización del uso de un lenguaje no sexista en las disposiciones, normativas, comunicaciones, convenio colectivo y demás documentación de la empresa (organigramas, denominación de los puestos de trabajo, etc)	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Nº de documentos y comunicaciones internas de HSO revisadas para un uso de lenguaje no sexista por año.
Revisar y en su caso corregir el lenguaje de la web o RRSS para que no existan términos sexistas	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Porcentaje del total de comunicaciones externas realizadas por año por HSO en las cuales se ha revisado el lenguaje o las imágenes desde el punto de vista de su uso no sexista
Difundir y publicitar a través de los medios pertinentes el compromiso de HSO con la igualdad de oportunidades	2020	Nº de ocasiones en las que HSO difunde al exterior su compromiso con la igualdad de oportunidades por año.
Difundir a toda la plantilla de trabajadores y trabajadoras el I Plan de Igualdad de HSO a través de los medios de comunicación elegidos al efecto	2019	Nº de propuestas de mejoras emitidas por la plantilla sobre el contenido del I Plan de Igualdad de HSO, así como nivel de satisfacción de la plantilla respecto al contenido y puesta en marcha de este
Incluir referencia en el Plan de Acogida del presente Plan de Igualdad, así como facilitar copia de este a los futuros integrantes de HSO	2019	Nº de referencias incluidas en el Plan de Acogida respecto al contenido del Plan de Igualdad y compromiso de HSO

		con el contenido de este
Creación de un servicio de consultas y propuestas en materia de igualdad en el Departamento de RRLL - RRHH	2019	Creación del servicio (sí / no) y nº difusiones realizadas sobre el mismo entre la plantilla Nº de personas por sexo que acuden al Departamento de RRLL – RRHH para aclarar o consultar alguna cuestión por año
Difusión del desarrollo y las acciones que se lleven a cabo en el marco del Plan de Igualdad para que la totalidad de la plantilla pueda hacer las aportaciones y sugerencias que considere necesario	2019	Nº de acciones informativas sobre el plan de igualdad realizadas entre la plantilla por año Grado de satisfacción general de la plantilla sobre el contenido del plan (encuesta) expresada tras su adopción

V. Seguimiento y Evaluación.

A lo largo del período de vigencia del I Plan de Igualdad de HSO, se llevará a cabo el seguimiento de la implantación de las medidas que en este se recogen y teniendo en cuenta los indicadores especificados junto a cada medida en el punto IV del mismo, todo ello con el objetivo de conocer el grado de funcionamiento e implantación del mencionado plan. Además, HSO se compromete a tener el presente I Plan de Igualdad como una herramienta dinámica, la cual puede y debe ir optimizándose y enriqueciéndose a lo largo de su vigencia ya que como bien sabemos, el mundo del trabajo está sufriendo actualmente una serie de cambios y afrontando una serie de retos que entendemos deben ser contemplados en cualquier tipo de norma de ámbito social, como es el caso.

Además de lo anterior, con la evaluación periódica de funcionamiento e implantación del mencionado plan se nos permitirá observar el impacto de sus medidas en el funcionamiento diario de nuestra empresa y por supuesto de nuestros recursos humanos, adoptando así las medidas correctivas o de mejora que pudieran proceder.

Respecto al seguimiento y evaluación, se hará de manera continua, todo ello con la intención de que siempre podamos tener una imagen real del nivel de ejecución, implantación y eficacia o no de las medidas propuestas. La información relevante respecto a lo anterior, debe ser comunicada a la dirección de la empresa, comisión de igualdad, así como a la plantilla de HSO a través de un informe bianual que debe ser elaborado al efecto.

La comisión de igualdad elegida al efecto para trabajar en la elaboración e implantación del I Plan de Igualdad de HSO deciden nombrar a Fco Javier Garzón Ruiz, también componente de la comisión de igualdad y responsable del departamento de relaciones laborales y recursos humanos de la entidad como responsable de HSO a efectos de implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que los miembros de la comisión de igualdad o cualquier compañero o compañera de HSO pueda intervenir a efectos de proponer mejoras, enriquecer su contenido o, en definitiva, velar por el fin último del plan, que recordemos, no es otro que el de actuar de palanca para **conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en HSO.**

Indicar que el presente plan se registrará en el registro habilitado para ello por la autoridad laboral.

Por todo lo anterior, se aprueba en Huelva, a 1 de Septiembre del 2019, el I Plan de Igualdad de HSO. Y para que surta los efectos oportunos, firman el presente los miembros de la comisión de igualdad.

GARZÓN RUIZ FRANCISCO JAVIER
49058176 G

SILVA CAGIAO, SABELA (53192087X) 2019.09.11 18:39:05 +02'00'



48916933G ANTONIO JOSE PEREZ (R: B21511639)

Almudena Maria Arcos Pozo 48950226Q

NUÑEZ LARA MAGDALENA - 48921789F 2019.09.11 10:53:58 +02'00'

Antonio Mairena, local 1 21610 San Juan del Puerto Huelva, España

E | info@hsoutsourcing.com T | +34 959 095 992 hsoutsourcing.com

Convenio o Acuerdo: HEALTH AND SAFETY OUTSOURCING SL

Expediente: 21/11/0110/2019

Fecha: 19/09/2019

Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)

Destinatario: ANTONIO JOSE PEREZ BARRERA

Código 21100052112019.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro y depósito del **I PLAN DE IGUALDAD DE HEALTH AND SAFETY OUTSOURCING, S.L.**

VISTO el texto del **I PLAN DE IGUALDAD DE HEALTH AND SAFETY OUTSOURCING, S.L.**, que fue suscrito con fecha 1 de septiembre de 2019 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 32/2019, de 5 de febrero y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:



Camino del saladillo, s/n. 21007 –Huelva

Tlf: 959 006 300 Fax: 959 006 350

Código DIR3: A01013955

www.juntadeandalucia.es/empleo

CSV : RCC-ffbc-cfe1-26e8-9a9f-34c2-65eb-69b6-8429

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 19/09/2019 10:14 | NOTAS : F

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión de Igualdad.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

EL DELEGADO TERRITORIAL,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

*FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida*



Camino del saladillo, s/n. 21007 –Huelva
Tlf: 959 006 300 Fax: 959 006 350
Código DIR3: A01013955
www.juntadeandalucia.es/empleo

CSV : RCC-ffbc-cfe1-26e8-9a9f-34c2-65eb-69b6-8429

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 19/09/2019 10:14 | NOTAS : F