# PLAN DE IGUALDAD

## SUMAN INGENIERIA Y SERVICIOS DE SEGURIDAD

I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2025-2029

# ÍNDICE


1. Introducción 3

2. Suman ingeniería y servicios de seguridad SL 4

3. Características generales de la empresa 4

**Plantilla de Suman ingeniería y servicios de vigilancia** 4

4. Compromiso con la igualdad 6

5. Análisis 6

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas 6

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados 8

5.3. Fecha de realización del diagnóstico 8

5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración 8

6. Conclusiones del análisis de datos 9

6.1. Selección y contratación 9

**Sistemas de selección de personal** 9

6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina 10

**Distribución de la plantilla por puestos y categorías** 10

6.3. Formación 12

**Formación impartida en el año 2023** 12

6.4. Promoción profesional 13

**Promociones 2023** 13

6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva 14

**Distribución de la plantilla por tipo de contrato** 14

**Incorporaciones y bajas desde 2021 hasta 2023: evolución histórica** 15

**Bajas definitivas** 16

6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral 20

**Cuidado de familiar** 20

**Excedencias voluntarias concedidas 2023** 20

6.7. Infrarrepresentación femenina 20

**Distribución de la plantilla por edades y media de edad** 21

6.8. Retribuciones 22

**Conceptos salariales desagregados por sexo, niveles salariales y datos económicos** 22

6.9. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual 23

6.10. Comunicación e imagen interna y externa 23

6.11. Violencia de género 23

7. Objetivos 23
7.1. Objetivos generales 23
7.2. Objetivos específicos 24
8. Medidas del plan de igualdad 27
9. Ámbito de aplicación y vigencia 58
10. Seguimiento y evaluación 58
11. Procedimiento de modificación 70
11. Sistema de resolución de conflictos 70
12. Glosario 71

# 1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene SUMAN INGENIERIA Y SERVICIOS DE SEGURIDAD SL ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de SUMAN INGENIERIA Y SERVICIOS DE SEGURIDAD

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si SUMAN INGENIERIA Y SERVICIOS DE SEGURIDAD respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
    1. Características de la plantilla y sus necesidades.
    2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31.12.2023

## 2. Suman ingeniería y servicios de seguridad SL

- Nombre o Razón Social: SUMAN INGENIERIA Y SERVICIOS DE SEGURIDAD SL
- Forma jurídica: SOCIEDAD LIMITADA
- CIF B82109703
- Actividad: VIGILANCIA Y SEGURIDAD
- Dirección: CALLE SANTAREN Nº4- OFICINA 2B
- Provincia: BADAJOZ
- Municipio BADAJOZ
- Responsable de Igualdad: MAIDER GAZTELUMENDI
- Teléfono: 943 2240 10
- Correo electrónico: igualdad@suman.es
- Página web: : https://www.sumanseguridad.com/

## 3. Características generales de la empresa

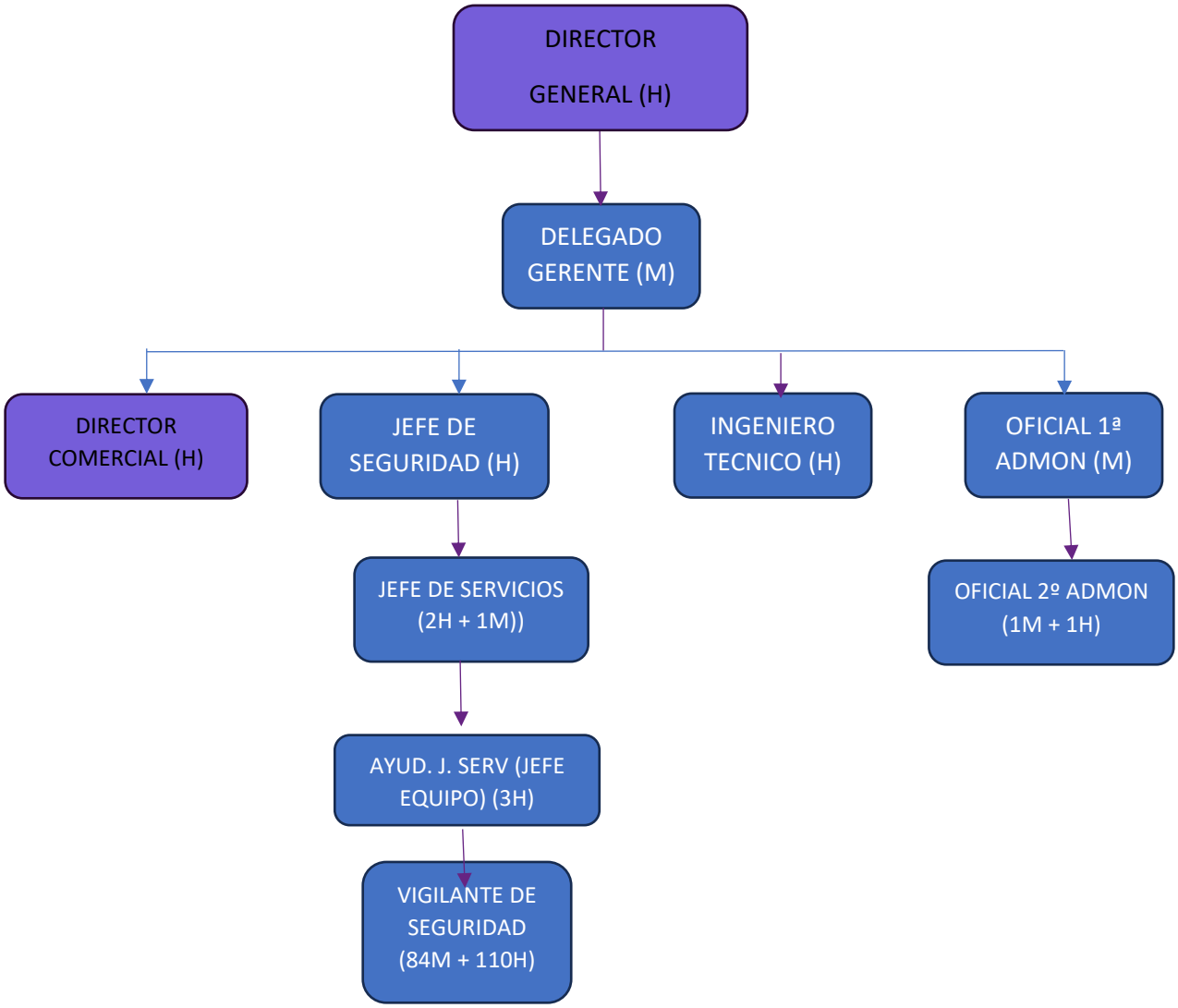
Suman ingeniería y servicios de seguridad SL es una empresa pyme con una plantilla de 104 trabajadores a fecha 31 de diciembre del 2024. La empresa se dedica al sector de vigilancia y siempre a sido un sector muy masculinizado. Esta situación con el tiempo va variando.

En la empresa como ya hemos dicho tiene una plantilla total de 104 trabajadores de los cuales el 86.54%son hombres y el 13.46% son mujeres tal y como podemos ver en el grafico:

**Plantilla de Suman ingeniería y servicios de vigilancia**

| Fecha | Hombres | % H | Mujeres | % M | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| **Diciembre 2023** | 90 | 86.54% | 14 | 13.46% | 104 |

3.1 ORGANIGRAMA




La plantilla se ha distribuido en cuatro colectivos: personal directivo (que se presenta desglosada en dirección general, director comercial, jefe de seguridad), personal administrativo (que se presenta desglosada en oficial de primera y oficial de segunda), Mandos Intermedios (que se presenta desglosado en jefe de servicios, coordinador de servicios) y personal operativo (que se presenta desglosado en vigilante de seguridad)

# 4. Compromiso con la igualdad

En SUMAN INGENIERIA Y SERVICIOS DE SEGURIDAD SL somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, *a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el* Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, por ello, se promovió la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación legal de las personas trabajadoras en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con dicha representación y por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento.

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

# 5. Análisis

Para realizar el diagnóstico hemos seguido lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

## 5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual.
j) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
k) Violencia de género

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. ***Análisis de datos Cualitativos:***
   Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. ***Análisis de datos Cuantitativos*:**
   Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales…).

**Interpretación de los índices de datos cuantitativos:**

- **Índice de Distribución** (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:
  - % mujeres / Total (% m / t ): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
  - % hombres / Total (% h / t ): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

  Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- **Índice de concentración** (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
  - %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
  - %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.
- Cuestionarios al departamento de personal
- *Focus group*
- Encuesta a la plantilla

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación. Se han realizado xx entrevistas personales de carácter individual con personal clave de la empresa (departamentos XX y XX), así también se les ha pasado una encuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

## 5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa a 31 de diciembre del 2023 y a la actividad desarrollada durante los años 3 años para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

## 5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante el periodo del 01 de enero del 2023 al 31 de diciembre del 2023

## 5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

- De una parte, como representación de SUMAN INGENIERIA Y SERVICIOS DE SEGURIDAD SL

  - Maider Gaztelumendi, Delegada
  - Iván Méndez, Jefe de Servicio

- Alazne Saez, administrativa (participante en la negociación y elaboración, cuya figura sale de la mesa en noviembre del 2024 por lo cual no interviene en las reuniones, negociación, acuerdo, aprobación y firma del presente plan)

- En representación de los centros de trabajo sin RLPT de SUMAN INGENIERIA Y SERVICIOS DE SEGURIDAD SL

  - Mª Luisa Cubero Rincón, Responsable de Igualdad en el sector de seguridad privada y servicios auxiliares, FESMC UGT (participante en la negociación y elaboración, cuya figura sale de la mesa en noviembre del 2024)
  - María victoria Embid Martín, Responsable de Igualdad en el sector de la seguridad privada y servicios auxiliares FESMC UGT, (Se incorpora a la mesa a fecha 31.01.2025, viniendo a suplir la salida de la misma de Mª Luisa Cubero Rincon)
  - Marian Lopez Martínez, Representante de CCOO del Habitat CCOO
  - Vanesa Navarro Rodrigue, Secretaria Estatal de Igualdad y formación de la federación FTSP-USO

# 6. Conclusiones del análisis de datos

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

## 6.1. Selección y contratación

**Sistemas de selección de personal**

En cuanto a los sistemas utilizados para selección de personal, habría que diferenciar también entre:

**Contratación indefinida**: En vigilancia la mayor contratación indefinida esta situada en la estructura de la empresa ya que hay mucho servicio esporádico. Hay vigilantes de seguridad con contrato indefinido, pero sería un 12% de la plantilla actual.

**Contratación temporal**: Se realiza según los servicios esporádicos.

Los contenidos y perfiles de los puestos regulados normativamente están establecidos en la vigente clasificación profesional.

Los perfiles para el Personal de Estructura y Dirección son definidos de acuerdo con las funciones del puesto y garantizando la coherencia del perfil con el resto de los solicitados y con la política de la empresa. Hay una fase de valoración de la formación y la experiencia profesional de las candidaturas, y una entrevista profesional y por competencias del personal seleccionado.

Los métodos utilizados para selección del personal operativo se realizan mediante publicaciones en plataformas como Join, Linkedl… indican lo los conocimientos al puesto a cubrir. En función de los mismos se solicita también una formación específica. Se realizan entrevistas para ver si cumple con los requisitos que se solicitan. Este método se utiliza bien para la selección de

personal temporal como indefinida. Las publicaciones pueden variar dependiendo el servicio, pero a modo ejemplo reseñamos una de las ultimas que hemos publicado:

*"Suman Seguridad, necesita incorporar vigilantes de seguridad, para centro de trabajo ubicado en Irun (Gipuzkoa). Servicio cómodo. Turnos rotatorios de lunes a domingo en servicio nocturno y/o diurno según cuadrante.*

- ✓ *Requisitos: Tener el TIP en vigor*
- ✓ *Valorable: vehículo propio.*
- ✓ *Incorporación inmediata.*

*Interesados/as enviar CV mediante correo electrónico a ivan.mendez@suman.es"*

Internamente no existe un protocolo a la hora de realizar las entrevistas de trabajo, ya que la falta de personal que hay las entrevistas de trabajo que realizamos van unido a tres preguntas:

- ¿Tienes la titulación (TIP)?
- ¿Experiencia laboral?
- ¿Cuándo puedes incorporarte en la empresa?

## 6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

**Distribución de la plantilla por puestos y categorías**

| Colectivos | Hombres | % H | Mujeres | % M | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| **ESTRUCTURA** | 6 | **60%** | 4 | **40%** | 10 |
| **PERSONAL OPERATIVO** | 84 | **89.36%** | 10 | **10.64%** | 94 |
| **Total** | **90** | **86.54%** | **14** | **13.46%** | **104** |

| Estructura | Hombres | % H | Mujeres | % M | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| **Dirección general** | 1 | 100%º | - | % | 1 |
| **Delegado-Gerente** | - | % | 1 | 100% | 1 |
| **Jefe de seguridad** | 1 | 100% | - | % | 1 |
| **Director técnico** | 1 | 100% | - | % | 1 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Oficial 1º Administración** | - | 0% | 1 | 100% | 1 |
| **Oficial 2º Administración** | 1 | 50% | 1 | 50% | 2 |
| **Jefe de servicios** | 2 | 66.67% | 1 | 33.33% | 3 |
| **Total** | **6** | **60%** | **4** | **40%** | **10** |

| **Personal Operativo** | **Hombres** | **% H** | **Mujeres** | **% M** | **Total** |
|---|---|---|---|---|---|
| **Coordinador de servicios** | 3 | 100% | - | 0% | 3 |
| **Vigilante de seguridad** | 81 | 89.01% | 10 | 10.99% | 91 |
| **Total** | **84** | **89.36%** | **10** | **10.64%** | **94** |

En la distribución de la plantilla de estructura se observa que las mujeres se encuentran por encima de la en la administración con un 66.67% al igual que en puesto de delegado siendo el 100%. En el personal operativo hay un 14.29% de mujeres que estaría dentro de la media en el sector.

De lo que se deduce que las mujeres se están afianzando en los niveles superiores y más cualificados de la escala laboral.

En esta tabla se recogen todos los puestos y categorías profesionales de la empresa a 31 de diciembre de 2023, con su distribución porcentual en mujeres y hombres, lo que nos permite ver su situación por sexo en la entidad.

Como se puede observar Suman ingeniería y servicios de vigilancia es una empresa con un alto porcentaje de hombres (86.54%), por un 13.46% de mujeres. Aunque hay que destacar que el 28.57% de mujeres trabajan en estructura y el 71.43% como personal operativo.

Si analizamos con detenimiento la tabla superior, podemos ver que no en todos los puestos y categoría la distribución es de un 86.54%-13.46%.

Analizadas todas ellas, se puede observar que hay categorías y puestos que sobrepasan el 10% que tienen las mujeres de representatividad global en la empresa; y en cambio, otros en que no alcanzan ese nivel.

Si estudiamos los que tienen mayor porcentaje a 31 de diciembre de 2023 habría que destacar:

- En Grupo profesional 1 - delegado el porcentaje de mujeres es de un 100 %
- En Grupo profesional 2 – Administración 66.67 %
- En Grupo profesional 3 – jefe de servicios, un 33.33 %
- En Grupo profesional 4 – vigilante de seguridad 10.64%

De este análisis se pueden alcanzar diferentes conclusiones:

Representación de mujeres en los niveles superiores de la empresa, históricamente ha incrementado la representatividad

Es de destacar también su representatividad en otras categorías

En los últimos años se ha incrementado la participación de la mujer en el personal operativo

Por el contrario, hay otros puestos y categorías en las que la mujer está por debajo de su representatividad en la entidad, destacando:

- En Grupo profesional 1 – director general 100%.
- En Grupo profesional 1 – jefe de seguridad 100%
- En Grupo profesional 1 – director técnico 100%
- En Grupo profesional 2 – Administración 33,33%
- En Grupo profesional 4 – Vigilante de seguridad 86.36%

De estos datos se pueden extraer también varias conclusiones:

La titulación requerida (TIP) para desempeñar ciertos puestos tiene poca presencia femenina en su formación académica.

Los puestos de la dirección mayoritariamente son ocupados por hombres

El análisis derivado de este diagnóstico de situación nos permitirá analizar y plantear medidas a proponer en los futuros planes de igualdad que nos permitan mejorar la situación en los próximos años.

## 6.3. Formación

**Formación impartida en el año 2023**

En el área de la formación, los cursos se realizan envase a las necesidades que haya en cada momento. Hay que destacar que el curso con mayor porcentaje de mujeres sería la de PREVENCION DE RIESGOS con un 100% y DESA con un 50%. Resto de cursos que se han realizado no superan el 10% y además hay formaciones en las cuales su presencia es nula.

Esta información se refleja en la tabla que figura a continuación.

| Distribución de la formación por materias y sexo 2023 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **MATERIA** | **Hombres** | **% Hombres** | **Mujeres** | **% Mujeres** | **Total** |
| 1.DESA | 3 | 50% | 3 | 50% | 6 |
| 2.PREVENCION DE RIESGOS | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| 3.RAYOS | 18 | 94,74% | 1 | 5,26% | 19 |
| 4.VIGILANCIA URBANINZACIONES | 2 | 100% | 0 | 0% | 2 |
| 5.ATT. AL PUBLICO Y GESTIÓN DE CONFLICTOS | 3 | 100% | 0 | 0% | 3 |
| 6.PLANES DE EMERGENCIA Y EVACUACION | 3 | 100% | 0 | 0% | 3 |
| 7.SERV VIGILANCIA EN EVENTOS DEPORTIVOS Y ESPECTACULOS PUBLICOS | 1 | 100% | 0 | 0% | 1 |
| 8.PREVENCION VIGILANTE | 21 | 91,30% | 2 | 8,70% | 23 |
| **TOTAL** | **51** | **87.93%** | **7** | **12.07 %** | **58** |

Las formaciones que se imparten son on-line y presencial. En el caso de la formación de Prevencion vigilante es 100% online, en el cual el porcentaje de las mujeres es de un 8.70%, muy por debajo de la media. En el resto de formaciones tienen una parte on-line y otra presencial. En estas formaciones la presencia de mujeres es mayor (en algunas formaciones). La conclusión es que la formación impartida durante el 2023, las mujeres han tenido una presencia global de un 12.07% frente a un 87.93% de los hombres

Las formaciones impartidas han sido fuera de horario laboral, tal y como marca el convenio dichas horas de formación son retribuidas en nómina.

Hay que destacar que no se han realizado formaciones de Igualdad.

## 6.4. Promoción profesional

**Promociones 2023**

| PROMOCIONES SUMAN INGENIERIA Y SERVICIOS DE VIGILANCIA | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **HOMBRES** | **% HOMBRES** | **MUJERES** | **% MUJERES** |
| **2023** | 0 | 0% | 1 | 100% |
| **TOTAL** | 0 | 0% | 1 | 100% |

Tal y como se refleja en la tabla las promociones han sido mínimas, la cantidad asciende ha uno, destacando que las mujeres han sido las presentes en este apartado con un 100%.

Para las promociones no hay un procedimiento interno para ello.

## 6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva

**Distribución de la plantilla por tipo de contrato**

| TIPO CONTRATO | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución) | %HOMBRES HORIZONTAL (índice de distribución) | %MUJERES VERTICAL (índice de concentración) | %HOMBRES VERTICAL (índice de concentración) | Índice de feminización | Brecha de género |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Contrato temporal a tiempo completo** | 21 | 164 | 185 | 11,35 % | 88,65 % | 55,26 % | 63,81 % | 0,13 | -77,30 % |
| **Contrato temporal a tiempo parcial** | 11 | 58 | 69 | 15,94 % | 84,06 % | 28,95 % | 22,57 % | 0,19 | -68,12 % |
| **Parcial hasta 30%** | 0 | 5 | 5 | 0% | 100% | 0% | 100% | 0 | -100% |
| **Parcial 31% - 60%** | 5 | 28 | 33 | 15.15 % | 84.85 % | 45.45 % | 48.28 % | 0.18 | -69.70 % |
| **Parcial 61% - 80%** | 5 | 11 | 16 | 31.25 % | 68.75 % | 45.45 % | 37.93 % | 0.45 | -37.5% |
| **Parcial desde 80%** | 1 | 14 | 15 | 6.67% | 93.33 % | 9.09% | 24.79 % | 0.071 | -86.66 % |
| **Contrato indefinido a tiempo completo** | 4 | 33 | 37 | 10,81 % | 89,19 % | 9,52% | 12,55 % | 0,12 | -78% |
| **Contrato indefinido a tiempo parcial** | 3 | 8 | 11 | 27,27 % | 72,73 % | 7,14% | 3,04% | 0,38 | -45,46 % |
| **Fijo Discontinuo** | 3 | 0 | 3 | 100% | 0% | 7,14% | 0% | MUJERES | 100% |
| **Aprendizaje** | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| **Otras** | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| **TOTAL** | 42 | 263 | 305 | | | | | | |

La contratación indefinida a tiempo completo de hombre supone un 89.19 % frente al 10,81 % de mujeres, mientras que en la contratación temporal a tiempo completo el

porcentaje de mujeres sube al 27,247% frente a un 72.73% de hombres contratados. En la contratación a tiempo completo temporal supone un 88.65% frente al 11.35% de mujeres, mientras que en la contratación temporal parcial el porcentaje de mujeres sube a un 15.94% frente a un 84.06%. En el único tipo de contrato que destacaría la contratación en mujeres sería en los contratos fijos discontinuos, siendo el 100% de la plantilla a 31.12.2023.

Durante el año 2023 ha habido modificación de contratos temporales a contrato indefinidos que detallamos a continuación.

| VARIACIONES DE CONTRATOS | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **TIPOS DE CONTRATO** | **MUJERES** | **HOMBRES** | **TOTAL** | **% MUJERES HORIZONTAL (Indice de distribucion)** | **%HOMBRES HORIZONTAL (indice de distribucion)** | **%MUJERES VERTICAL (indice de concentración)** | **%HOMBRES VERTICAL (indice de concentracion)** | **Indice de feminización** | **Brecha de género** |
| Conversion fijo a jornada completa | 2 | 8 | 10 | 20,00% | 80,00% | 66,67% | 50,00% | 0,25 | -60,00% |
| Conversión fijo a jornada parcial | 1 | 8 | 9 | 11,11% | 88,89% | 33,33% | 50,00% | 0,125 | -77,77% |
| TOTAL | 3 | 16 | 19 | | | | | | |

Tal y como se ve en la tabla en total hay 19 contratos que se han convertido en indefinido, que es el 6.23% de todos los contratos realizados durante el año 2023. Como se puede apreciar la conversión de mujeres ha supuesto un 20% sobre las conversiones de contrato a jornada completa frente a un 80% de los hombres. En las conversiones parciales el índice baja considerablemente a un 11,11% frente al 88.89% de los hombres.

**Incorporaciones y bajas desde 2021 hasta 2023: evolución histórica**

| **Histórico de incorporaciones en plantilla** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **Mujeres** | **%** | **Hombres** | **%** | **Total** |
| **2021** | 7 | 12,73% | 48 | 87,27% | 55 |
| **2022** | 6 | 5,13% | 111 | 94,87 | 117 |
| **2023** | 23 | 14,84% | 132 | 85,16% | 155 |
| | **36** | **11,01%** | **291** | **85,16%** | **327** |

| **Histórico de bajas en plantilla** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **Mujeres** | **%** | **Hombres** | **%** | **Total** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **2021** | 7 | 18,92% | 30 | 81,08% | 37 |
| **2022** | 6 | 5,13% | 111 | 94,87% | 117 |
| **2023** | 25 | 9,02% | 252 | 90,98% | 277 |
| | **38** | **8,82%** | **393** | **90,98%** | **431** |

El porcentaje de ingresos femeninos en la serie histórica desde 2021 siempre ha sido muy inferior a la media de la presencia femenina en la empresa. A pesar de seguir manteniéndose la desigualdad entre hombre y mujeres hay que destacar que en el año 2023 las mujeres incorporadas a la empresa han sido mucho mas elevado que años anteriores.

Si hablamos de las bajas en la plantilla hay que destacar que la mayoría de contratos son temporales por lo que muchos contratos que se dan de alta el mismo año terminan su contrato. Claramente se ve que al igual que hay muchas contrataciones hay muchas bajas.

**Bajas definitivas**

**Año 2023**

| Descripción | Hombres | % H | Mujeres | % M | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| **Jubilación voluntaria** | 1 | 100% | 0 | 0% | 1 |
| **Despido** | 2 | 100,00% | 0 | 0,00% | 2 |
| **Fin de contrato** | 223 | 90.53% | 23 | 9.47% | 243 |
| **Baja voluntaria** | 14 | 87.50% | 2 | 12.50% | 16 |
| **Agotamiento de incapacidad temporal** | 1 | 100% | 0 | 0% | 1 |
| **Subrogaciones** | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| **Total** | 241 | **90.60%** | 25 | **9,40%** | 266 |

En el año 2023 el número de bajas de mujeres, está muy por debajo frente al de los hombres. Cabe destacar que el mayor porcentaje de bajas esta en las bajas por finalización de contrato. Hay que decir que durante el año 2023 no ha habido subrogaciones.

Una vez finalizado los contratos como en las bajas voluntarias se hace una pequeña entrevista telefónica o presencial con el trabajador para poder saber cual ha sido la razón de la baja voluntaria o en los casos de fin de contrato cual ha sido su experiencia en la empresa.

**Antigüedad**

| ANTIGÜEDAD PLANTILLA | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **Hombre** | **%Hombre** | **Mujer** | **% Mujer** | **TOTAL** |
| **0-4 años (sin quinquenio)** | **78** | **85,71%** | **13** | **14,29%** | **91** |
| **5-9 años (1 quinquenio)** | **12** | **92,31%** | **1** | **7,69%** | **13** |

Como podemos apreciar en los contratos realizados durante el 2023 podemos ver que hay mucho contrato temporal ya que hay muchos servicios temporales y los vigilantes de seguridad se mueven geográficamente, por lo que esto se refleja en la antigüedad de la plantilla. Un 12,5% de la plantilla tiene una antigüedad superior a los 5 años, de los cuales un 92.31% son hombres y un 7.69% mujeres. En el caso de las mujeres la antigüedad esta en estructura en el Grupo profesional 2 (Oficial 1º Administrativo). En el caso de los hombres la mayoría si son vigilantes de seguridad, un 75% serían vigilantes de seguridad y un 25% estructura de diferentes grupos profesionales.

Referente a la auditoria retributiva,

1. **Brechas salariales**

Uno de los principales problemas de igualdad en el sector de la seguridad privada es que un porcentaje muy alto son hombres, en el caso de Suman Ingeniería y servicios de seguridad SL el 86.54% de los trabajadores son hombres y el 13.46% mujeres. Partiendo de este dato, tenemos que decir que muchas brechas salariales efectivas que hay es por dicha razón y también por las reducciones de jornada existentes.

### 1.1. Importes efectivos promedios y efectivos medianas

Si hacemos una visión global de la brecha salarial efectiva habría un -13% es decir, que no existe diferencia entre hombres y mujeres tal y como podemos ver en la tabla:

| | *Nº* | *TOTAL Retrib Ef* |
|---|---|---|
| ***TOTAL*** | | ***-13%*** |
| *Hombre* | *239* | ***2.267*** |
| *Mujer* | *20* | ***2.551*** |

Esto no quiere decir que todos los grupos tengan la misma brecha salarial. Teniendo que hacer hincapié en el grupo 1 y grupo 4.

La brecha salarial de los importes efectivos promedios más clara se encuentra en el Grupo 1 con un 96% esto ocurre porque dentro de dicho grupo se encuentran la escala más alta, es decir, la dirección general, dirección comercial, delegado/a, dirección técnica y jefe de seguridad. Un 80% son hombres y el 20% mujer, teniendo esta una reducción de jornada, por lo que es más clara la brecha salarial.

Si analizamos el grupo 01 podemos ver lo siguiente:

| | SALARIO BASE Ef | P.P. NAVIDAD | P.P. VERANO | P.P. BENEFICIOS | TRANSPORTE | ANTIGÜEDAD | OFICINA | COMPLEMENTO | INDEMNIZACION | Tot COMPL.SAL Ef | TOTAL SALARIO Ef | TOTAL Retrib Ef |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **G 1** | **93%** | 96% | 96% | 95% | 92% | 100% | 100% | 100% | 100% | **98%** | **96%** | **96%** |
| H 4 | 15.566 | 2.128 | 2.347 | 1.615 | 1.132 | 517 | 1.305 | 8.003 | 2.202 | 19.249 | **34.815** | **34.815** |
| M 1 | 1.043 | 89 | 89 | 89 | 95 | 0 | 0 | 20 | 0 | 381 | **1.424** | **1.424** |

Tal y como hemos comentado el la brecha con mas diferencia, pero no solo en un complemento salarial, sino que en todos conceptos salariales hay una brecha salarial superior al 90%

| | Nº | SALARIO BASE Ef | P.P. NAVIDAD | P.P. VERANO | P.P. BENEFICIOS | VESTUARIO | TRANSPORTE | PELIGROSIDAD | ANTIGÜEDAD | NOCTURNIDAD | FESTIVO | H.EXTRA | NOCHE BUENA | NOCHE VIEJA | FORMACION | OFICINA | JEFE EQUIPO | Tot COMPL.SAL Ef | TOTAL SALARIO Ef | TOTAL Retrib Ef |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **04** | | **80%** | 80% | 80% | 80% | 79% | 80% | 79% | 100% | 92% | 58% | 83% | -495% | 100% | 100% | | 100 % | **81%** | **81%** | **81 %** |
| H | 235 | 909 | 77 | 77 | 77 | 84 | 106 | 18 | 3 | 75 | 33 | 248 | 0 | 0 | 2 | 0 | 4 | 804 | **1.713** | **1.713** |
| M | 17 | 180 | 15 | 15 | 15 | 17 | 21 | 4 | 0 | 6 | 14 | 41 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 152 | **332** | **332** |

Otra de las brechas importantes está en el Grupo 4, con un 81%. Este grupo pertenece al personal operario, vigilantes de seguridad, y al igual que en el Grupo 1 el porcentaje de hombres es mucho más elevado el de las mujeres, siendo un 93.25% hombres y un 6.74% mujeres.

Al igual que en el grupo 1 se ve que las contrataciones de los hombres son mayores que el de las mujeres, siendo esto uno de los mayores problemas para la igualdad.

Ocurre todo lo contrario en los Grupo 2 y en el Grupo 3. Dichos grupos pertenecen al personal de estructura, siendo una gran parte administrativas. Lo que se puede ver es que el 100% son mujeres no habiendo brecha salarial.

### 1.2. Equiparados promedios y medianas

En los datos de los equiparados promedios y medianas es donde más claro se puede ver la existencia de la brecha salarial. El las siguientes tablas podemos ver que no existe mucha diferencia entre los hombres y las mujeres, esto no quiere decir que no haya que mejorar la brecha salarial.

*Tabla 1Equip prom*

| | Nº | TOTAL Retrib Eq |
|---|---|---|
| **TOTAL** | | **24%** |
| Hombre | 239 | **27.252** |
| Mujer | 20 | **20.615** |

*Tabla 2 Equip mediana*

| | Nº | TOTAL Retrib Eq |
|---|---|---|
| **TOTAL** | | ***0%*** |
| Hombre | *239* | ***19.189*** |
| Mujer | *20* | ***19.123*** |

| | Nº | SALARIO BASE Eq | P.P. NAVIDAD | P.P. VERANO | P.P. BENEFICIOS | TRANSPORTE | ANTIGÜEDAD | OFICINA | COMPLEMENTO | INDEMNIZACION | Tot COMPL. SAL Eq | TOTAL SALARIO Eq |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **G1** | | **20%** | **45%** | **73%** | **31%** | **-2%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **76%** | **49%** |
| H | 4 | 20.276 | 2.521 | 5.094 | 2.007 | 1.450 | 517 | 1.305 | 8.003 | 2.202 | 23.098 | **43.374** |
| M | 1 | 16.294 | 1.384 | 1.384 | 1.384 | 1.481 | 0 | 0 | 20 | 0 | 5.655 | **21.949** |

Si hacemos una visualización más concreta, al igual que en los importes efectivos la mayor diferencia esta en el Grupo 01 y Grupo 04.

En la tabla de arriba indica las diferencias del grupo 1, habiendo una brecha importante en el complemento salarial, ya que dicho importe pertenece a dirección general como a la comisión comercial. A su vez podemos ver que durante el 2023 hubo un despido, eso hace que la brecha salarial haya una diferencia del 100%. Otra de los complementos que más diferencia hay es en la antigüedad, esto es porque a fecha 31.12.2023 la única mujer que esta en este grupo directivo no lleva el tiempo suficiente para poder tener el complemento.

Si hablamos del Grupo 04 podemos ver las diferencias que existen, pero hay que decir que al igual que las efectivas hay una gran diferencia, en los equiparados es mínima.

| | Nº | SALARIO BASE Eq | P.P. NAVIDAD | P.P. VERANO | P.P. BENEFICIOS | VESTUARIO | TRANSPORTE | PELIGROSIDAD | ANTIGÜEDAD | NOCTURNIDAD | FESTIVO | H.EXTRA | NOCHEBUENA | NOCHEVIEJA | FORMACION | JEFE EQUIPO | Tot COMPL.SAL Eq | TOTAL SALARIO Eq | TOTAL Retrib Eq |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **G 4** | | **20%** | **20%** | **20%** | **20%** | **15%** | **20%** | **31%** | **100%** | **94%** | **77%** | **83%** | **-495%** | **100%** | **100%** | **100%** | **21%** | **20%** | **20 %** |
| H | 235 | 17.965 | 1.524 | 1.524 | 1.524 | 1.646 | 2.127 | 433 | 3 | 118 | 65 | 248 | 0 | 0 | 7 | 40 | 9.012 | **26.978** | **26.978** |
| M | 17 | 14.425 | 1.226 | 1.226 | 1.226 | 1.395 | 1.712 | 300 | 0 | 7 | 15 | 41 | 2 | 0 | 0 | 0 | 7.109 | **21.534** | **21.534** |

Si hacemos una visión global hay que decir que la brecha es mínima, pero vemos una diferencia del 100% en el complemento salarial de antigüedad. Hasta hace poco no había muchas mujeres en el sector pero poco a poco ha ido aumentando, esto hace que el personal operativo femenino no tenga la antigüedad suficiente como para poder tener este complemento. También hay que decir que de todas las personas contratadas durante el año hay muy poca gente que tiene dicho complemento, es un sector donde el personal operativo se mueve mucho de empresa en empresa.

## 6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

**Cuidado de familiar**

El porcentaje de mujeres que se acogen al derecho de cuidado de un familiar tradicionalmente se sitúa entre en el 100% respecto a la plantilla total. En 2021 es la primera vez que se acoge una persona la reducción de jornada por cuidado de hijos.

| Fecha | Hombres | % H | Mujeres | % M | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| **2021** | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |
| **2022** | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| **2023** | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| **TOTAL** | 0 | 0% | 1 | 100% | 1 |

**Excedencias voluntarias concedidas 2023**

| Fecha | Hombres | % H | Mujeres | % M | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| 2023 | 2 | 100% | 0 | 0% | 2 |
| **TOTAL** | 2 | 100% | 0 | 0% | 2 |

En 2023 el 100% de las personas que han solicitado una excedencia voluntaria son hombres. Aunque en la tabla no aparezca en los últimos años las excedencias que se han solicitado siempre han sido de hombres al 100%.

## 6.7. Infrarrepresentación femenina

En el sector de la vigilancia la infrarreprentación femenina es muy alta. En nuestro caso se puede ver que el 86.54% de la plantilla son hombres frente al 13.46% que son mujeres.

| Fecha | Hombres | % H | Mujeres | % M | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| **Diciembre 2023** | 90 | 86.54% | 14 | 13.46% | 104 |

Si distribuimos por colectivos, tal y como hemos visto anteriormente la mayoría de las mujeres esta en la estructura de la empresa, (administrativa, dirección…). Si nos fijamos en el personal operativo el 89.36% son hombres que es donde se refleja la infrarrepresentación.

**Distribución de la plantilla por edades y media de edad**

| Banda de edad | Hombres | % H | Mujeres | % M | Total | Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Hasta 25 años** | 11 | **84.62%** | 2 | **15.38%** | 13 | 12.50 |
| **De 26 a 30** | 3 | **100%** | - | **0%** | 3 | 2.88 |
| **De 31 a 35** | 4 | **57.14%** | 3 | **42.86%** | 7 | 6.73 |
| **De 36 a 40** | 8 | **80%** | 2 | **20%** | 10 | 9.62 |
| **De 41 a 45** | 18 | **81.82%** | 4 | **18.18** | 22 | 21.15 |
| **De 46 a 50** | 22 | **91.67%** | 2 | **8.33%** | 24 | 23.08 |
| **De 51 a 55** | 8 | **100%** | - | **0%** | 8 | 7.69 |
| **De 56 a 60** | 12 | **100%** | - | **0%** | 12 | 11.54 |
| **De 61 a 65** | 4 | **80%** | 1 | **20%** | 5 | 4.81 |
| **Más de 66** | - | **0%** | - | **0,00%** | - | 0 |
| **Total** | **90** | **86.54%** | **14** | **13.46%** | **104** | |

En esta tabla se ve con claridad la diferencia del peso que adquiriendo la representación femenina a medida que desciende la edad de las personas trabajadoras. Esta tendencia comienza por debajo de los 50 años, con un 8.33% de plantilla femenina y alcanza su cénit en las horquillas de 41 a 54 años (18.18%) y de 40 a 36 años (20%). Sigue siendo muy superior a la media de la empresa desde los 31 a los 35 años (con 42.86%). En la horquilla de 26 a 30 años vuelve a bajar considerablemente a un 0%, aunque la tendencia comienza a subir con un 15.38%.

Esto supondrá un cambio de la foto de nuestra empresa a medida que se vayan jubilando las generaciones más veteranas y continúe el proceso de incorporación de talento nuevo a Suman ingeniería y servicios de vigilancia, con el que el porcentaje de mujeres crecerá sustancialmente.

Además, estos datos ratifican la necesidad del relevo generacional.

## 6.8. Retribuciones

**Conceptos salariales desagregados por sexo, niveles salariales y datos económicos**

Esta tabla recoge los conceptos salariales que se abonan en la empresa, desglosados por mujeres y hombres y se agrupan en conceptos fijos y variables, en todos los niveles salariales que rigen en la entidad.

| | nº trabajadores | fijo | variable | total | | nº trabajadores | fijo | variable | total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | 2 | 19.827,99€ | 21.779,19€ | 41.6017,18€ | **1** | 2 | 15.820,74€ | 7.928,97€ | 23.749,71€ |
| **2** | 2 | 24.996,24€ | 48.406,77€ | 73.403,01€ | **2** | 1 | 1.042,95€ | 381,15€ | 1.424,10€ |
| **3** | 2 | 29.279,20€ | 8.653,77€ | 37.932,97€ | **3** | 1 | 19.836,12€ | 7.750,74€ | 27.586,86€ |
| **4** | 236 | 229.881,54€ | 202.243,06€ | 432.124,60€ | **4** | 19 | 17.689,20€ | 14.703,80€ | 32.393,00€ |
| Media salarios hombres por niveles | | | | | Media salarios mujeres por niveles | | | | |

Existen diferentes conceptos, que son:

| |
|---|
| SALARIO BASE |
| PRORRATEO EXTRA NAVIDAD |
| PRORRATEO EXTRA VERANO |
| PRORRATEO EXTRA BENEFICIO |
| PLUS VESTUARIO |
| PLUS TRANSPORTE |
| PLUS PELIGROSIDAD |
| PLUS ANTIGÜEDAD/QUINQUENIO |
| PLUS NOCTURNIDAD |
| PLUS FESTIVO |
| PLUS HORAS EXTRAS |
| PLUS NOCHEBUENA |
| PLUS NOCHEVIEJA |
| PLUS FORMACION |
| PLUS TRABAJOS OFICINA |
| PLUS JEFE DE EQUIPO |
| COMPLEMENTOS SALARIALES |
| INDEMNIZACIÓN |

Si revisamos cada uno de los conceptos, se puede observar que la mayoría de conceptos son complementos salariales (PLUSES) por diferentes conceptos como, formación, antigüedad,

vestuario… La mayoría de los conceptos están situados en el personal operativo, ya que en la seguridad privada el personal operativo obtiene complementos salariales como festividad, nocturnidad…. El personal de estructura también tiene diferentes complementos salariales, pero menos conceptos tal y como indica el "Convenio colectivo de seguridad privada 2023-2026"

## 6.9. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual

No existe protocolo ninguno. Con fecha 31 de diciembre del 2023 históricamente no ha habido ningún tipo de acoso sexual

## 6.10. Comunicación e imagen interna y externa

La comunicación interna se realiza mediante correo electrónico ya que el portal de empleado está en proceso, una vez implantada se realizará mediante dicha via las comunicaciones internas. Las comunicaciones externes se realizan mediante la web, aunque se realizaran pequeños apartados para publicar.

## 6.11. Violencia de género

No existe protocolo

# 7. Objetivos

## 7.1. Objetivos generales

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de SUMAN INGENIERIA Y SERVICIOS DE SEGURIDAD SL en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.

- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género

## 7.2. Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

- **Selección y contratación:**
  - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
  - Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas..

- **Clasificación profesional:**
  - 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. Identificar y definir los puestos de trabajo de la organización, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
  - Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales. Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.

- **Formación:**
  - Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección,

clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa

- **Promoción profesional:**

  - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

  - Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:**

  - Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**

  - Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

- **Infrarrepresentación femenina**

  - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

- **Retribuciones:**

  - Garantizar la igualdad retributiva

- **Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual:**

- **Comunicación e imagen interna y externa:**

  - Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

  - Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

  - Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

  - Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

- **Violencia de género:**

  - Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual..

## 8. Medidas del plan de igualdad

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. | Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza | Dirección/Responsable de RRHH | Desde la firma del plan | Alta |
| 2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad. | Correo electrónico creado. | Dirección/Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 3- Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento. Sindicato firmante del Plan. | Nombramiento de las personas 8 horas al mes. | Dirección/Responsable de RRHH | Desde la firma del plan | Alta |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

## Selección y contratación

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1- Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección. | Redacción de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género. | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 2- Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc. | Documento de procedimiento | Responsable RRHH | Anual | Alta |
| 3- Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia. | Comunicación de la política a la plantilla. | Responsable RRHH | Anual | Alta |
| 4- Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente. | Canales empleados, nº de comunicaciones y nº de personas que solicitan dichas vacantes. | Responsable RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 5- Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e | Análisis de un muestreo | Responsable RRHH | Anual | Media |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad. | | | | |
| 6- | Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades. | Muestreo de la documentación | Responsable RRHH | Desde la Firma del Plan | Media |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarepresentadas** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1. Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intevienen en el proceso de selección y contratación | Seguimiento y comprobación de que las ofertas de empleo esten redactadas en lenguaje inclusivo e incluyan el compromiso de la igualdad | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2. Realizar las entrevistas atendiendo exclusivamente a cuestiones curriculares, omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas no relevantes para el proceso de selección | Numero y % de mujeres y hombres contratados | Responsable RRHH | Anual | Alta |
| 3. Fomentar el acceso en el proceso de selección de al menos una mujer en aquellos puestos ofertados donde no hay representación femenina | Numero y % de candidaturas presentadas de mujeres y hombres | Responsable RRHH | Anual | Alta |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

## Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- 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.** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. | Resultado de la evaluación de puestos de trabajo. | Dirección/RRHH | Cada 2 años | Alta |
| 2- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el art 28.1 ET | Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo. | Dirección/RRHH | Anual | Media |
| 3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino. | Denominaciones neutras | Dirección/RRHH | Desde la firma | Media |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. | Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Nº de personas afectadas. | Dirección | Anual | Media |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

## Formación

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias. | Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. | Responsable de RRHH | Anual | Alta |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación. | Contenidos de los módulos y nº de personas formadas. | Responsable de RRHH | Anual | Alta |
| 3- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras), que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones. | Nº de horas y personas formadas hombre /mujer.<br>Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad. | Responsable de RRHH | Anual | Alta |
| 4- Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades. | Revisión de contenidos | Responsable de RRHH | Anual | Media |
| 5- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente. | Miembros de la comisión formados. | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1- Promover, por campaña de difusión interna, participación de mujeres en Acc. formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa. | Contenido de la campaña. | Dirección | Anual | Media |
| 2- Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres. | Estudios realizados y sus resultados. | Responsable de RRHH | Anual | Media |
| 3- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración. | Nº de veces que se aplica, hombre y mujer. | Dirección | Anual | Media |
| 4- Informar a la Com. Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, plan de formación, fechas impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según tipo de curso y nº horas. | Informe de formación. | Dirección | Anual | Media |
| 5- Facilitar la formación, modalidades a distancia y/o online a personas con reducción de jornada o teletrabajo (incluir personal con permisos maternales y paternales y excedencias según ley 3/2007). | Nº hras-personas formadas mujeres/hombres. Nº personas se ha ofrecido. | Responsable de RRHH | Anual | Media |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

## Promoción profesional

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al sexo y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso. | Procedimiento elaborado | Dirección | Anual | Alta |
| 2- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares, portal del empleado/a…) así como de los requisitos para promocionar. | Muestreo procedimiento | Responsables de RRHH | Desde la firma del Plan | Media |
| 3- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto. | Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo. | Responsables de RRHH | Anual | Media |
| 4- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas. | Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción | Dirección | Anual | Media |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | desagregadas por sexo y puesto. | | | |
| 5- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades. | Nº de personas por sexo y registro de datos. | Responsables de RRHH | Desde la firma del Plan | Media |
| 6- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión. | Informe estadístico. | Dirección | Anual | Media |
| 7- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo. | Informe estadístico. | Responsables de RRHH | Anual | Media |
| 8- Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras del personal en los procesos de promoción profesional. | Programas diseñados y evolución de la participación de mujeres en procesos de promoción profesional. | Dirección | Anual | Media |
| 9- Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar. | Tope horario establecido | Dirección | Desde la firma del Plan | Media |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1- Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas. | Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres. | Dirección | Desde la firma del Plan | Media |
| 2- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad. | Nº de hombres y mujeres que participan. | Responsables de RRHH | Desde la firma del Plan | Media |
| 3- Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada. | % mujeres por grupo y categoría. | Dirección | Desde la firma del Plan | Media |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

## Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva

| OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1-Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial. | Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal | Responsables de RRHH | Anual/bienal | Alta |
| 2.-En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras. | Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento | Dirección | Anual | Media |
| 3.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables. | Análisis de los conceptos salariales | Dirección | Anual | Media |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

## Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1- Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación. | Publicación e-mailing y/o portal del empleado/a. | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 2.- Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo.<br>RD Ley 5/2023, qué introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia. | Publicación e-mailing y/o portal del empleado/a. | Responsables de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 3.-El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, | Nº de solicitudes hombre/mujer. | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado). | | | | |
| 4.-Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 5-Se entregarán cuadrantes 15 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciará los cuadrantes 75% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral. | muestreo | Responsables de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 6-Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 7-Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual. | Nº de solicitudes | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 8-Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 9-Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsables de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 10-Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019. | Nº de solicitudes | **Dirección** | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 11-Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsables de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 12-Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 13-Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años enfermedades crónicas, personas dependientes y tratamientos de oncología, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsables de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 14-En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsables de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 15-Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, si organizativamente es posible, según lo establecido en el régimen de visitas. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsables de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 16-Los trabajadores y trabajadoras, que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsables de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 17-La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida | Responsables de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 18-La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| empresa garantizara que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma) | | | | |
| 19- Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsables de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 20- Se cambiarán jornada o turnos para trabajadores/as con hijos/as menores o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, si las condiciones del servicio lo permiten. Se hará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, que se notificarán con urgencia. | Nº de solicitudes | Responsables de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 21-Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado. | Nº de solicitudes | **Dirección** | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 22-Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, y se notificarán con urgencia. | Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo | Responsables de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 23-Ampliar la edad del o de la menor para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (art. 37.5 ET). | Nº de solicitudes | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 24-Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. | Nº de solicitudes | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 25-Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida. | Nº de jornadas continuas/jornada | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | partida desagredado por sexo. | | | |
| 26-Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida. | Política de flexibilización de horarios y nº de peticiones | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 27-Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales. | Política de adaptación y nº de peticiones | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 28-Ampliar los motivos y especificarlos para poder acogerse a la reducción de jornada (personales, estudios, separación, divorcio...). | Política de reducción de jornada ampliada y nº de peticiones | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 29- Adaptar la jornada a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. | Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica | Responsables de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

## Infrarrepresentación femenina

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales | Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo | Dirección | Anual | Alta |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres | Informe anual. | Dirección | Anual | Media |
| 3- Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas. | Nº de mujeres y hombres | Responsables de RRHH | Anual | Media |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

## Retribuciones

| OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1-Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial. | Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal | Dirección | Anual/bienal | Alta |
| 2.-En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras. | Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento | Dirección | Anual | Media |
| 3.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables. | Análisis de los conceptos salariales | Dirección | Anual | Media |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

## Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLPT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. | Elaboración declaración de principios | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 2- Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando así un clima en el que no pueda producirse. | Difusión de la declaración de principios a la plantilla | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 3- Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo. | Elaboración o revisión del protocolo | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 4- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | Contenido y número de veces que se ha incluido | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo | Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado | Responsable de RRHH | Anual | Alta |
| 6- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros. | Acciones y contenido de las mismas. | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 7- Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla. | Medidas de difusión del protocolo y comprobación de accesibilidad. | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 10 – Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los principios del protocolo. | Canal creado y medidas para preservar el anonimato de la persona denunciante | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1.-Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad. | Muestra de comunicaciones. | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 2.- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de segundad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018. | Nº de casos comunicados. | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 3.- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 4.-La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 5.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 6.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 7.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 8.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 9.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa. | Aplicación de la medida | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 10.- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos. | Aplicación de la medida | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 11.- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. mejora | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 12.-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Ley | | | | |
| 13.- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 14.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 15.- La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 16.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 17.- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género. | Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

## Comunicación e imagen interna y externa

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1- Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. | Revisión documentación | Responsable de RRHH | Desde la firma | Alta |
| 2- Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista. | Elaboración del manual | Dirección | Desde la firma | Alta |
| 3- Revisión y corrección de textos del CC y toda documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista. | Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas | Dirección | Desde la firma | Alta |
| 4- Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género. | Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas | Dirección | Desde la firma | Alta |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, sustituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios y portal del empleado/a, facilitando su acceso a toda la plantilla. | Creación de la sección y contenidos de la misma | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa | Creación del espacio y contenidos | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades. | Número de veces | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 4.-Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. | Documento de política emitido por empresas | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género. | Campaña y contenido | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 2- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD. | Colaboraciones | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| **OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.** | | | | |
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo | Diseño y difusión de la campaña | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad | Nº de personas informadas | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados. | Espacio en la memoria | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad. | Aplicación de la medida | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación. | Folleto y nº de personas informadas | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019 | Folleto y nº de personas informadas | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

## Violencia de género

| **OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **MEDIDAS** | **INDICADORES** | **RESPONSABLES** | **IMPLANTACIÓN** | **PRIORIDAD** |
| 1.-Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por | Muestra de comunicaciones. | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad. | | | | |
| 2.- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de segundad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018. | Nº de casos comunicados. | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 3.- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 4.-La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 5.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 6.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 7.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca. | | | | |
| 8.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 9.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa. | Aplicación de la medida | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 10.- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos. | Aplicación de la medida | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 11.- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. mejora | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 12.-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Ley | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 13.- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 14.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 15.- La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 16.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Responsable de RRHH | Desde la Firma del Plan | Alta |
| 17.- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género. | Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas | Dirección | Desde la Firma del Plan | Alta |

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2025 | | | | | | | | | | | | |
| 2026 | | | | | | | | | | | | |
| 2027 | | | | | | | | | | | | |
| 2028 | | | | | | | | | | | | |
| 2029 | | | | | | | | | | | | |

# 9. Ámbito de aplicación y vigencia

### Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa. El plan también será de aplicación a las personas con contrato de puesta a disposición (ETT).

### Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que SUMAN INGENIERIA Y SERVICIOS DE SEGURIDAD SL cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español.

### Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde el 31 de enero de 2025 hasta 30 de enero de 2029

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del I plan de igualdad de SUMAN INGENIERIA Y SERVICIOS DE IGUALDAD SL que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

# 10. Seguimiento y evaluación

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de SUMAN INGENIERIA Y SERVICIOS DE SEGURIDAD SL. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

**Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.**

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada año, realizándose **una evaluación final**.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria anualmente, siendo el primero el 01 de octubre del 2025**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
2. **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

1. **Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad,** el modelo que se detalla a continuación:

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE SUMAN INGENIERIA Y SERVICIOS DE SEGURIDAD SL | | | |
|---|---|---|---|
| **Medida** | | | |
| **Responsable** | | | |
| **Fecha de implementación** | | | |
| **Fecha de seguimiento** | | | |
| **Cumplimentada por** | | | |
| Indicadores de seguimiento | | | |
| **(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)** | | | |
| Indicadores de resultados | | | |
| **Nivel de ejecución** | ☐ Pendiente | ☐ En ejecución | ☐ Finalizada |
| **Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado** | Falta de recursos humanos | | |
| | Falta de recursos materiales | | |
| | Falta de tiempo | | |
| | Falta de participación | | |
| | Falta de coordinación | | |
| | Falta de conocimiento para la implementación | | |
| | Otros motivos (especificar) | | |
| **Indicadores de proceso** | | | |
| **Adecuación de los recursos asignados** | | | |
| **Dificultades y barreras en la implementación de la medida** | | | |
| **Soluciones adoptadas (si es el caso)** | | | |
| Indicadores de impacto | | | |
| **Reducción de las desigualdades** | | | |

| | |
|---|---|
| **Mejoras producidas** | |
| **Propuestas de futuro** | |
| **Documentación acreditativa de la ejecución de la medida** | |

**2**. **Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.**

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

**Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad**

1. **Datos generales**

   Razón social.
   Fecha del informe.
   Periodo de análisis.
   Comisión/Persona que lo realiza.

### 2. Información de resultados para cada área de actuación

| | Bajo | Medio | Alto |
|---|---|---|---|
| Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad | | | |
| Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad | | | |
| Nivel de obtención de resultados esperados | | | |
| Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad | | | |
| Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas | | | |
| Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico | | | |
| Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad | | | |

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

### 3. Información sobre el proceso de implantación

| | Bajo | Medio | Alto |
|---|---|---|---|
| Niveles de desarrollo de las acciones | | | |
| Grado de implicación de la plantilla en el proceso | | | |
| El presupuesto ha sido | | | |
| El cumplimiento del calendario previsto ha sido | | | |

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

## 4. Información sobre impacto

| | Bajo | Medio | Alto |
|---|---|---|---|
| ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa? | | | |
| ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres? | | | |
| ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres? | | | |
| ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas? | | | |
| ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla? | | | |
| ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa? | | | |

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

## 5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.

b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.

c) Prioridades de acción y calendario de actuación.

d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

# ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE SUMAN INGENIERIA Y SERVICIOS DE SEGURIDAD SL

*Reunidas, siendo las 10:00 del 31 de enero de 2025, de forma telemática, las personas abajo indicadas:*

De una parte, como representación empresarial:

- Maider Gaztelumendi Urresti, delegada provincial
- Iván Méndez de la Fuente, jefe de servicio

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- María victoria Embid Martín, Responsable de Igualdad en el sector de seguridad privada y servicios auxiliares, FESMC UGT
- Marian Lopez Martínez, Representante de CCOO del Habitat CCOO
- Vanesa Navarro Rodrigue, Secretaria Estatal de Igualdad y formación de la federación FTSP-USO

***EXPONEN:***

*Que con fecha 31 de enero de 2025, la representación de la Suman ingeniería y servicios de seguridad SL y la representación de las personas trabajadoras, compuesta por los delegados y delegadas de los centros con RLPT, y por parte de los sindicatos UGT, CCOO y USO en representación de los centros sin RLPT, acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Suman ingeniería y servicios de seguridad SL*

*El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

*Asimismo el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro informa que en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El punto 6 del artículo anterior concreta que el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.*

*La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.*

*El seguimiento tiene como objetivos:*

- *Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.*
- *Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.*
- *Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.*
- *Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.*

*La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada según lo establecido en el propio plan de igualdad, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.*

***ACUERDAN:***

***Artículo 1.- Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad***

*La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de Suman ingeniería y servicios de seguridad SL se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 31 de enero de 2025 con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.*

*La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.*

***Artículo 2.- Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación***

*La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:*

*Por la Empresa:*

- *Maider Gaztelumendi Urresti, delegada provincial*
- *Iván Méndez de la Fuente, jefe de servicio*

*Por la parte social*

- María victoria Embid Martín, Responsable de Igualdad en el sector de seguridad privada y servicios auxiliares, FESMC UGT
- Marian Lopez Martínez, Representante de CCOO del Habitat CCOO
- Vanesa Navarro Rodrigue, Secretaria Estatal de Igualdad y formación de la federación FTSP-USO

*A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren.*

*Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por quien designen los sindicatos que han integrado la negociación y firma del plan.*

***Artículo 3.-Funciones de la Comisión de Seguimiento***

*La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan de Igualdad:*

- *Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.*
- *Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.*
- *Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.*
- *Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.*
- *Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.*
- *Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.*
- *Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.*
- *Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.*
- *Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.*
- *Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.*
- *Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.*

***Artículo 4.- Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación***

***Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.***

*La Comisión acuerda reunirse:*

- *De manera ordinaria, una vez al año siendo el primero el 01 de octubre del 2025.*

- *De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud*

*La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.*

*Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación*

***Herramientas:***

*Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:*

- *Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.*
- *Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.*
- *Informe de seguimiento semestral e informe de seguimiento anual*
- *Informe de evaluación*

***Actas:***

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

- *El resumen de las materias tratadas.*
- *Los acuerdos totales o parciales adoptados.*
- *Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.*

*El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.*

*Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.*

***Adopción de acuerdos:***

*Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.*

***Recursos:***

*Las horas de preparación y de reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.*

*Los gastos en los que puedan incluir las personas que componen la Comisión Negociadora (desplazamiento, manutención, alojamiento, etc) para las reuniones de esta y las de preparación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación serán a cargo de la empresa.*

*Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa proporcionará formación a las personas que integran la Comisión en materia de igualdad.*

***Artículo 5: Confidencialidad***

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

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

***Artículo 6: Recursos:***

*Las horas de preparación y de reunión de la Comisión Negociadora de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.*

*Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión Negociadora (desplazamiento, manutención, alojamiento, …) para las reuniones de esta y las de preparación de la Comisión Negociadora de Igualdad serán a cargo de la empresa.*

*Para el correcto funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión Negociadora, formación en materia de igualdad.*

***Artículo 7: Modificación del reglamento***

*El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.*

*Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.*

***Artículo 8: Vigencia del reglamento***

*El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad.*

***Artículo 9: Disolución de la comisión***

*La comisión de seguimiento se disolverá:*

- *Por finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.*
- *Por acuerdo de las partes, como consecuencia de las actuaciones de seguimiento y revisión del Plan de igualdad.*

***Artículo 10: Solución Extrajudicial de Conflictos***

*En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.*

*Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia*

*Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las 11:00 horas del día 31 de enero de 2025*

| | |
|---|---|
| Firma: | Firma: |
| Representación de la empresa | Representación de las personas trabajadoras |
| Maider Gaztelumendi Urresti | María victoria Embid Martín (responsable de Igualdad en el sector de seguridad privada y servicios auxiliares, FESMC UGT) |
| i | Marian Lopez Martínez (Representante de CCOO del Habitat CCOO) |
| Ivan Mendez de la Fuente | Vanesa Navarro Rodriguez,( Secretaria Estatal de Igualdad y formación de la federación FTSP-USO) |

## 11. Procedimiento de modificación

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.

b) 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.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones 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.

e) 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.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

## 11. Sistema de resolución de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) / el organismo autonómico similar que tenga la competencia

Registro del plan de igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

## 12. Glosario

**ACCIÓN POSITIVA:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

**ACOSO SEXUAL:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)

**BRECHA DE GÉNERO:** La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

**COMPOSICIÓN EQUILIBRADA:** La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

**CONCILIACIÓN:** Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

**CORRESPONSABILIDAD:** Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

**IMPACTO DE GÉNERO:** consiste en identificar y valorar loa diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

**INDICADOR DE GÉNERO**: Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

**LENGUAJE SEXISTA:** Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

**SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO:** Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).