I PLAN DE IGUALDAD

2024-2028

NAPAU SISTEMAS S.L

ÍNDICE

1. Antecedentes 2
2. Compromiso de la dirección 3
3. Información de la empresa 4
4. Marco legal 5
5. Determinación de las partes que conciertan el plan de igualdad 7
6. Ámbito personal, territorial 7
7. Duración y Vigencia del I Plan de Igualdad 7
8. Características y Objetivos generales del I Plan de Igualdad 8
9. Informe resumen de diagnóstico de Situación incluida la Auditoría Retributiva 9
9.1 Características de la plantilla 9
9.2 Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional. 11
9.3 Clasificación Profesional, Retribuciones y resultados de la Auditoría Retributiva. 14
9.4 Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 21
9.5 Infrarrepresentación femenina 22
9.6 Salud y Riesgos Laborales: Prevención de Acoso Sexual y por razón de sexo 23
9.7 Comunicación 25
10. Áreas de actuación del I Plan de Igualdad 25
11. Medidas del I Plan de Igualdad 25
11.1 Eje Retribuciones, Condiciones de trabajo y Clasificación profesional ..26
11.2 Eje Selección, Contratación y Promoción profesional 30
11.3 Eje Formación 33
11.4 Eje Infrarrepresentación 36
11.5 Eje Salud, Riesgos Laborales y prevencion del acoso sexual y por razón de sexo 38
11.6 Comunicación 41
11.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 42
12. Comisión de vigilancia y seguimiento del I Plan de Igualdad 45
13. Sistema de vigilancia y seguimiento del I Plan de Igualdad 46
DOCUMENTOS ANEXOS. 47

1. ANTECEDENTES

Somos una empresa joven y dinámica, creada en 2012, formada por un equipo humano con una dilatada trayectoria de más de 25 años en el campo de la seguridad privada, que ha ido creciendo exponencialmente gracias a la confianza de nuestros clientes.

NPS Seguridad es líder en soluciones integradas de seguridad para el sector residencial y empresarial. Somos una empresa joven y dinámica, creada en 2012, formada por un equipo humano con una dilatada trayectoria de más de 25 años en el campo de la seguridad privada.

En este tiempo hemos ido creciendo exponencialmente gracias a la confianza de nuestros clientes. Esta experiencia nos lleva a poder asegurarle un servicio de calidad basado en la utilización de equipamiento de última tecnología en nuestras instalaciones.

Instalaciones a medida

Realizamos un exhaustivo análisis de riesgos y un estudio personalizado de las necesidades reales de cada cliente para ofrecerle una instalación a su medida.

El mejor precio del mercado

En NPS Seguridad evaluamos constantemente los últimos avances del mercado para poder configurar un producto con una tarifa adaptada a las circunstancias de cada cliente.

Cobertura permanente

Porque la seguridad no sabe de horarios ofrecemos un servicio integral con protección en todo momento, en cualquier lugar y para cualquier situación que afecte a tu seguridad.

Garantía de satisfacción

Todas las instalaciones realizadas por NPS Seguridad cuentan con un garantía total de 36 meses, tanto en materiales como en mano de obra.

Ofrecemos 15 días de prueba en los que poder desistir de la compra con reintegro total del importe cobrado si no está satisfecho.

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

NAPAU SISTEMAS S.L, declara su compromiso en el establecimiento de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En NAPAU SISTEMAS S.L, somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso de elaborar el primer Plan de Igualdad en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación vigente para la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en nuestra organización.

Para ello se constituirá la Comisión Negociadora de Igualdad para la elaboración del diagnóstico de situación y diseño de nuestro Plan de Igualdad. Tanto la dirección de

NAPAU SISTEMAS S.L, como su plantilla, comparten la ilusión e interés de formar parte activa a lo largo de todo el proceso de elaboración.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que desarrollará, sin lugar a duda, una estructura interna y relacional con todos nuestros grupos de interés libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo a la creación de una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Málaga 10 de enero 2024

3. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA	
Denominación Social:	Napau Sistemas S.L.
CIF:	B93218469
Domicilio Social:	C/ Sigfrido 1-Entreplanta
Fecha de Constitución:	23-10-2012
Forma jurídica:	Sociedad Limitada
Página web:	https://www.npsseguridad.es/
Teléfono:	952 17 93 30

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre:	J. Ignacio Carrasco Chico
Cargo:	GERENTE

RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre:	Clara Ruiz Camacho
Cargo:	Consultora externa de Igualdad

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Representación legal de la plantilla	No dispone
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos:	No dispone de certificados y distintivos de igualdad

ACTIVIDAD	
Objeto Social:	LA INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE APARATOS DISPOSITIVOS Y SISTEMAS DE SEGURIDAD, VIGILANCIA Y PROTECCIÓN DE BIENES, ESTABLECIMIENTOS, LUGARES Y EVENTOS, TANTO PÚBLICOS COMO PRIVADOS, ASÍ COMO DE LAS PERSONAS QUE PUDIERAN ENCONTRARSE EN LOS MISMOS
CNAE:	8122 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios
CONVENIOS DE APLICACIÓN:	Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad (código de convenio n.º 99004615011982)

DIMENSIÓN	
Tamaño de la empresa:	Mediana
Plantilla 2023:	96 (86 HOMBRES Y 10 MUJERES)
Nº Centros de trabajo: dirección:	1
Facturación anual (€)	2.200.000

4. MARCO LEGAL

Los planes de igualdad en las organizaciones son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Este Plan se regirá e interpretará conforme a la legislación española y, en particular, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Igualdad, así como lo dispuesto en toda la normativa laboral relacionada, así como a lo indicado en el posible convenio colectivo aplicable.

Las Partes se someten para la resolución de cualesquiera disputas o reclamaciones derivadas de la interpretación o ejecución del Plan, incluyendo todas aquellas obligaciones derivadas o relativas al Plan, a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales competentes conforme a derecho.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Los principales textos legales, que sustentan la aplicación del I Plan de Igualdad de NAPAU SISTEMAS S.L son:

ÁMBITO INTERNACIONAL:

Guía "Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos" publicada por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en 2008 en su capítulo 7, así como del anexo I10 del documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña al informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE.

ÁMBITO EUROPEO:

Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo

Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.

Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.

Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

5. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad ha sido negociado en el seno de la Comisión Negociadora, constituida el 27 de septiembre de 2024, compuesta por la representación de la empresa y por otra, la representación de las personas trabajadoras legalmente constituida.

En representación de la empresa por:

• Ignacio Carrasco Chico, DNI ****2544C. Gerente Napau Sistemas SL.
• Francisco Javier de Guzmán Villegas, DNI ****5242N, Ingeniero Napau Sistemas SL.

En representación legal de la plantilla

• Gabriel Clemente Gálvez DNI ****6896H como representante del Sindicato Nacional Independiente de seguridad privada, auxiliares de servicios y limpieza (SIVYL)
• Rafael Díaz Mérida ****7235K como representante del Sindicato Nacional Independiente de seguridad privada, auxiliares de servicios y limpieza (SIVYL)

Así cómo asesoras en materia de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral con voz, pero sin voto.
• Isabel Vázquez Fernández, DNI ****8978X, Responsable Dpto. Jurídico Grupo Cabello
• Yolanda de Paz Alonso, DNI ****6476S, Directora Recursos Humanos Grupo Cabello

6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL

El Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla de Empresa, en su centro de trabajo, y al personal de puesta a disposición, durante el tiempo que dure la prestación de servicios.

Siendo de obligado cumplimiento que las organizaciones que ponen a disposición personal a su vez cumplan con todas las obligaciones legales en materia de igualdad.

El ámbito de aplicación territorial será la provincia de Málaga, la comunidad Autónoma de Andalucía para servicios de vigilancia y protección y para servicios de instalaciones de sistemas de seguridad electrónica el ámbito Nacional.

7. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL I PLAN DE IGUALDAD

La vigencia del Plan de Igualdad de NAPAU SISTEMAS S.L será por un período de 4 años, que abarcan desde su aprobación y registro hasta su necesaria actualización en 2028. Según lo previsto en artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020. Las partes comenzarán la negociación de un nuevo Plan tres meses antes de la finalización del presente.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad podrá revisar, modificar, excluir o añadir nuevas condiciones u obligaciones a este Plan en cualquier momento, siempre que estas modificaciones respeten lo dispuesto en la legislación laboral y en el convenio

aplicable en su caso, así como tenga en cuenta lo acordado con la comisión negociadora de este Plan y se realicen por escrito.

En todo caso, la actualización del Plan será obligatoria en los siguientes casos:

●Cuando, como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia o ineficacia.

●En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de la personalidad jurídica de la Organización. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Organización, sus métodos de trabajo, su organización o sistemas retributivos, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

●Cuando una resolución judicial condene a la organización 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 posible declaración, ya sea por un órgano judicial o administrativo, de la ilegalidad, invalidez, nulidad o inexigibilidad de cualquiera de los artículos del presente Plan, o de una parte de los mismos, no acarreará la ilegalidad, invalidez o inexigibilidad de los demás artículos ni de las restantes partes de los mismos, los cuáles permanecerán válidos en todo aquello que proceda, todo ello siempre que los artículos o parte de las mismos declarados ilegales, nulos, inválidos o inexigibles no sean esenciales.

8. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS GENERALES DEL I PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de la Empresa, contiene "un conjunto ordenado de medidas y acciones tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad ha sido diseñado para el conjunto de la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la Organización, tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que puedan surgir en la evaluación y el seguimiento de este e incorpora la perspectiva de género en la gestión de la Organización en todas sus políticas.

Por otro lado, el Plan de Igualdad parte de un compromiso de la dirección del grupo que garantiza los recursos humanos, materiales y económicos para su implantación, seguimiento y evaluación.

Los objetivos cualitativos y cuantitativos del I Plan de Igualdad de la organización son:

⇒ Garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos.

- ⇒ Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- ⇒ Concienciar, sensibilizar, informar y formar a los/as trabajadores/as en materia de Igualdad de Oportunidades, Corresponsabilidad familiar y doméstica, y prevención del acoso.
- ⇒ Prevenir el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.
- ⇒ Prevenir y erradicar situaciones que en el seno de la organización se puedan producir y que suponga un riesgo para la salud física y emocional de la plantilla sin distinción de sexo.

9. INFORME RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La Organización ha elaborado el Diagnóstico de situación desde una perspectiva de género que contempla todas las materias que establece el Real Decreto 901/2020 de Planes de igualdad. Dicho diagnóstico ha sido elaborado y negociado en el seno de la comisión negociadora de Igualdad, siendo el documento que ha permitido definir y priorizar las medidas del presente Plan de igualdad entre mujeres y hombres. En este documento se recoge un resumen de este.

Así mismo la Auditoria Retributiva se ha realizado en atención a la guia publicada por el ministerio de Igualdad con el fin de garantizar que toda la información aportada sea contrastada con la documentación de la organización.

El diagnóstico de igualdad se realizó en el marco de la comisión de negociación desde su constitución hasta su aprobación, en noviembre 2024, con el fin de proceder a la elaboración del I Plan de Igualdad.

9.1 CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Al analizar la composición de la plantilla de NAPAU SISTEMAS S.L, se comprueba que existe una presencia desequilibrada de mujeres y hombres con una feminización del 0,11%, pues el 90 % de su plantilla son hombres y 10% mujeres.

El sector de actividad en el que se engloba NAPAU SISTEMAS S.L es la de Seguridad y Vigilancia

El promedio de edad de la plantilla es de 42 años, siendo 44 años la media de las mujeres y de los hombres 41.

Hay masculinización en todas las franjas de edad, a excepción de las de 60 en adelante donde esta equiparado

La diversidad de la plantilla de NAPAU SISTEMAS S.L, estará determinada por la diversidad de nacionalidad de las personas que forman parte de la Empresa y la inclusión de personal con algún grado de discapacidad.

En cuanto a la nacionalidad, el 99,9% de la plantilla es española. La segunda nacionalidad con una persona es la Italiana.

Durante 2023 la plantilla cuenta con 1 hombre con certificado de discapacidad

La situación familiar en el IRPF admite tres modalidades:

En la Empresa la situación predominante es la 3 (parejas de hecho con hijos, matrimonios en los que ambos obtienen rentas anuales superiores a los 1.500 euros, etc.) seguida de la Situación 1 (Solteros, viudos, divorciados o separados legalmente que convivan con sus hijos menores de edad o mayores de 18 años incapacitados judicialmente y sometidos a patria potestad prorrogada o rehabilitada. Siempre que los hijos convivan con uno solo de sus progenitores) y la situación 2 (Parejas casadas y no separadas legalmente en las que uno de los cónyuges no obtenga rentas que superen los 1.500 euros al año). Siempre que los hijos convivan con uno solo de sus progenitores.

Las responsabilidades familiares son un factor determinante en la conciliación familiar, de manera que según los datos las responsabilidades de cuidado de dependientes más allá de los hijos afectan al 26,8% de la plantilla y es un hecho que hay que tener en cuenta.

El conocer la distribución de la plantilla por grupo profesional en función del número de hijos/as y las edades de hijas/os y compararlo con el anterior apartado nos indicarán el cambio de responsabilidades de cuidado en función de la edad de las/os hijas/os, y con ello la identificación de necesidades a cubrir.
La diferencia puede indicar a la Empresa medidas a tomar para paliar las diferencias relacionadas con una mejor conciliación en beneficio del sexo en el que recaiga mayor carga de cuidado. El resultado tendrá importantes ventajas de alineamiento estratégico, derivadas de la ausencia de impacto de la asunción de responsabilidades familiares en todos los ámbitos de desarrollo personal y profesional de la plantilla en la Empresa.

Existe un predominio de la plantilla sin hijos, seguido de los que tienen un hijo, dos hijos, tres y cuatro o más hijos. La distribución por sexo responde a la masculinización de la empresa, a excepción de los que tienen 4 o más hijos que son hombres. Por agrupación el grupo 2 predomina un hijo, y en los grupos 4 y 5 tienen más de un hijo..

Si analizamos por puesto, y en función de los que tienen hijos, de acuerdo con las características de la plantilla (predominio de personal de vigilantes) es donde se concentran el mayor número de hijos, seguido de oficiales de seguridad y en el resto existe un reparto con una media de 2 hijos.

Vista la distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal). La agrupación profesional donde hay más mujeres es el grupo 4, donde el predominio es de hombres y ellas representan solo el 9%. No obstante, el grupo 2 esta feminizado y donde se encuentra un puesto de máxima responsabilidad. En cuanto a segregación horizontal todas las agrupaciones 4 están masculinizada a excepción de la 2. En los grupos 1,5 y 6 hay ausencia de mujeres..

Analizando los datos de antigüedad se comprueba que la Empresa cuenta con una media de antigüedad de plantilla consolidada de 4 años y se puede observar, que la media de antigüedad en hombres es de 4,72 años y la de las mujeres de 2,55 años. En términos generales, y en relación con la antigüedad en la Empresa, la plantilla más homogéneamente tiene antigüedad de 0-1 años, seguida de 1 a 3, de 5 a 10 años y por último las de 3 a 5 años y más de 15 años. Donde menos antigüedad se tiene es el rango de más de 10 a 15 años.

9.2 PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Las políticas de selección y reclutamiento de personal juegan un papel fundamental para la identificación del talento que la Empresa necesita para el desarrollo de su actividad, y con ello, lograr un mejor posicionamiento frente a su competencia y mejorar su cuenta de resultados.

El talento es la suma de los conocimientos técnicos, habilidades, actitudes y competencias que la persona tiene y ha desarrollado y, por tanto, aporta y pone al servicio de la Empresa que cuente con ella.

Es por ello, que la búsqueda e identificación del talento no puede tener límites, como tradicionalmente ocurría, al pensar y dar como bueno la máxima de "que los hombres son buenos y deben ocuparse de determinados ámbitos y las mujeres son buenas y deben ocuparse de otros", estableciendo con ello, una diferenciación profesional basada en el género, en los estereotipos y roles de género.
Esta concepción de la distribución sexual del trabajo ha determinado la existencia de la discriminación laboral, materializada en la segregación ocupacional, que impacta negativamente en las organizaciones al desaprovechar el talento con el que no cuenta, a pesar de que existe y está disponible.

La presencia de sesgos inconscientes de género en la propia definición de las Políticas de selección y reclutamiento, y con ello, en el diseño de sus procesos conduce, sin lugar a duda, a perpetuar en las organizaciones la pervivencia de estereotipos de género que actúan determinando si mujeres u hombres deben ocupar determinadas posiciones, tomando decisiones no fundamentadas exclusivamente en el talento, sino en el género de éste, lo que tiene un claro impacto en la cuenta de resultados al no contar con todo el talento posible para la elección final de contratación, de incorporación al equipo de la Empresa.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI promueve la aplicación y difusión de las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley. Por lo que, en adhesión a sus principios, la empresa reconoce la importancia y necesidad de incorporar medidas que favorezcan la contratación, desarrollo y promoción del colectivo LGTBI poniendo énfasis en la contratación de mujeres trans. Según revela encuesta realizada en la OCDE 2019, las mujeres trans son las que viven situaciones más graves, porque se mueven y sobreviven con actividades laborales de tipo doméstico-asistencial y limpieza, estilismo o trabajo sexual, que es la alternativa más extrema, que, en muchos casos, las coloca y expone a

mayor vulnerabilidad, debido a las consecuencias de tener que enfrentar las violencias, los problemas de salud, la integridad moral, física y psíquica, etc.

La objetividad, transparencia y neutralidad serán los tres criterios de aplicación en todos los procesos de selección y reclutamiento para garantizar que mujeres y hombres, es decir, personas con talento participen de los mismos en igualdad de condiciones.

En NAPAU SISTEMAS S.L la política de **selección y contratación** se realiza con arreglo a los procedimientos y los requisitos definidos por RRHH, prevaleciendo Intentar en el proceso de selección escoger una mujer en igualdad de conocimientos, experiencia y competencias requeridas.

En cuanto al sistema de reclutamiento de personal se utiliza la publicación de oferta de trabajo en portales InfoJobs, LinkedIn, Agencias de inserción laboral. Los criterios que rigen el proceso no están definidos. Los perfiles requeridos para cada puesto son definidos por el profesiograma, y del convenio de aplicación.

En los procesos de selección de nuevo personal si está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.

El proceso de selección no se encuentra sistematizado al objeto de asegurar la mayor objetividad.

Quienes realizan la selección de candidatos no han recibido formación sobre igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes de género. No se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal porque no hay RLT.

Existe de manera formal un formulario de solicitud de empleo.

La importancia que tiene la entrevista personal es muy alta siendo llevada a cabo dependiendo de las categorías, si son Instaladores la realiza el gerente y el encargado del departamento. La selección de vigilantes la realizan los Jefes de Seguridad. El contenido de esta se centra en los estudios la experiencia profesional y movilidad. No se da importancia a cuestiones personales, familiares y a becas y/o subvenciones.

El lenguaje y contenido de los formularios de solicitud es neutro. No se utiliza el método de "currículum ciego".

En caso de utilizar empresas externas para la selección. Se informa siempre sobre los criterios de selección y los compromisos acordados.

En el año 2023, se produjeron 73 incorporaciones de las cuales 61 fueron hombres y 12 mujeres. Por nivel jerárquico el 4 es el que concentra el mayor número de contrataciones de los nuevos contratados. Durante el 2023 resultaron en contrataciones 80 personas a la plantilla de 119 solicitudes de empleo recibidas por varios canales

En el año 2023, se produjeron 27 bajas definitivas, de los cuales 21 fueron hombres y 6 mujeres. Todos los ceses se ha producido el grupo 4 y en su mayoría han sido por finalización de contrato, existiendo 3 reanudaciones de estos, seguido de cese voluntario y por último 2 despidos.

La Empresa no ha sido conocedora de ninguna mujer que haya participado en el proceso de selección haya estado en situación de gestación.

La plantilla es al 100% propia

La Empresa mantiene una base de datos desagregada por sexos, por tipo de contrato, puesto o grupo profesional. Plantilla por tipo de relación laboral (indefinido o temporal), los N/D corresponde a los contratos de fijo discontinuos considerados indefinidos, siendo la contratación indefinida la que afecta al 82,47% de la plantilla. Por jornada la parcial es la que predomina

La parcialidad es una situación con baja presencia en la empresa y ocupa el 23% de feminización. El 82,47% de la plantilla trabaja a jornada completa y el 87,5% son indefinidos.

Como se ha apuntado anteriormente la contratación tiempo completo es la que prevale siendo los contratos 100, 402 y el 502..

En el año 2023, no se ha tenido personal a través de empresa de trabajo temporal. En el año 2023, ha habido 12 transformaciones de contratos temporales a indefinidos, claves de contrato 189 y 289.

Para este análisis se ha tenido en cuenta todas las situaciones contractuales que tenían una jornada parcial y que han pasado a la completa de forma indefinida. No registrándose ninguna. En 2023 no se han realizado horas extraordinarias.
En 2023, se han tenido 9 personas de alumnado en prácticas remuneradas.

Formación:
La Política de Formación de toda organización contribuye al cumplimento de los objetivos que se establezcan en el resto de las Políticas de gestión de personas, fijando con ello, el marco de gestión del talento de la Empresa.
La formación es la herramienta con la que cuenta la Empresa para formar a sus equipos en la adquisición de nuevos conocimientos y competencias para adaptarse a los cambios tecnológicos, organizativos y culturales. Por ello, es fundamental que todo el proceso formativo, desde el diseño hasta la evaluación, integre el enfoque de género para asegurar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo su acceso y participación en igualdad de condiciones, especialmente en aquellas posiciones y departamentos que cuenten con infrarrepresentación.
El objetivo de implantar una política de formación desde el enfoque de género, que contribuya a promover la igualdad de oportunidades en la Empresa, supone mejorar la productividad y, por tanto, la competitividad de la Empresa, a través del desarrollo y mejora de la cualificación profesional del talento sin género disponible en la organización, por tanto, de mujeres y de hombres.
La formación se financia mediante Fondos Propios a partir necesidades de formación en ausencia del Plan de formación, no participando la RLT (no dispone) en la elaboración de dicha priorización de necesidades formativas. Las necesidades de formación se detectan a partir de los responsables de departamento. Se informa a todos los trabajadores de la empresa sobre la oferta formativa que pudiera resultarles de interés mediante correo electrónico.
No se está aplicando aún las perspectiva de género en la formación.
No existen criterios de selección para las personas que realizan la formación.
No se ha establecido el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas.

La formación que organiza la entidad no obedece a voluntariedad ni a obligatoriedad. Esta se realiza dentro de la jornada laboral. De manera general la formación se ofrece en modalidad mixta. Intentando que la formación siempre que sea posible se realice dentro del horario.
Tienen las trabajadoras las mismas posibilidades de acceder a la formación continua que los trabajadores.

Promoción:

La pervivencia de los prejuicios sobre la disponibilidad de las mujeres, relacionados con el hecho de presuponer mayores dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral, porque se entiende que las responsabilidades familiares siguen siendo propias de mujeres, supone una importante limitación a la promoción.

Por tanto, las políticas de promoción que se establezcan en las organizaciones que pretendan garantizar y promover la igualdad de oportunidades, deben ir acompañadas de políticas de promoción, de conciliación y corresponsabilidad para favorecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. De lo contrario, mujeres que hayan reducido su jornada laboral, pueden ver sus posibilidades de promoción muy restringida de facto, aunque la normativa lo prohíba explícitamente.

Esto deriva en la práctica en un déficit de mujeres en puestos de responsabilidad, y en la pérdida de talento femenino. Recordemos que las Organizaciones son más competitivas cuando incorporan a mujeres en sus estructuras, y que se trata de sumar talento sin perder a nadie por el camino.

En los últimos 4 años se ha promocionado a 2 hombres del grupo profesional 6. Habiendo 4 hombres que promocionaron siendo de jornada completa.

Los criterios rigen la promoción se basan en la valía del candidato/a y en el sistema de promoción ha primado la antigüedad, formación y evaluación de desempeño. Por antigüedad promocionaron 4 hombres en los últimos 4 años.

El convenio colectivo no prevé los criterio de promoción profesional. No se aplican diferentes sistemas de promoción en función del perfil profesional a partir de la evaluación del desempeño.

9.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Los resultados de la auditoría retributiva, que se acompañan serán vigente durante la vigencia del plan de Igualdad y cuya actualización está prevista en el ecuador del mismo según los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres La clasificación profesional de todas las personas trabajadoras debe ser la adecuada a sus funciones reales permanentes y a las circunstancias concretas de la prestación de sus servicios al objeto de erradicar cualquier tipo de discriminación a este respecto.

El registro con el que cuenta la Empresa tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de la Empresa, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos en promedios y en medianas desglosados e incluye a la totalidad de la plantilla haciendo referencia a: Nivel jerárquico,

Departamento, Grupos profesionales, Puestos de trabajo, Nivel de responsabilidad y Nivel de formación.

El nivel jerárquico establecido como agrupaciones profesionales es el que viene recogido en el convenio colectivo de aplicación. En la Empresa están representados 8 grupos:
Para el procedimiento de valoración de puestos de trabajo, será de aplicación la herramienta disponible desde el pasado 15 de abril 2022 en su revisión de 22 de julio y los criterios aprobados y publicados en la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En la Empresa existe una definición de los diferentes puestos de trabajo, no habiendo participado los representantes legales de los trabajadores en esa definición. Asimismo, la empresa de prevención también aporta informe de los riesgos asociados a la actividad puesto, los mismo que han servido de base para valorar los puestos.
Los datos obtenidos permiten valorar cómo influyen los estereotipos de género al asignar funciones (segregación horizontal) o cómo se reparten los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres en la Empresa (segregación vertical). Como ya hemos visto, la agrupación profesional donde hay más mujeres es la de ADMINISTRACIÓN vinculada a tareas de gestión, administrativas y de oficina. No obstante, el puesto de máxima responsabilidad lo ocupa un hombre, habiendo en los órganos de coordinación una mujer. En cuanto a segregación horizontal una segregación horizontal los puestos están masculinizados, con la ausencia de mujeres en puestos y operativos y muy poca en el nivel técnico.
La plantilla está compuesta en una mayoría por personas con estudios de ESO (Enseñanza secundaria obligatoria) seguido de Estudios primarios o equivalentes, bachillerato, Enseñanzas universitarias de grado y en menor medida aquellos sin estudios y con niveles formativos de grado FP.

Dentro de todos los grupos hay presencia equilibrada.

Se aprecia de forma general una correspondencia entre el nivel de estudios de las personas trabajadoras y su correspondiente clasificación profesional y no se advierten desequilibrios entre los niveles de formación y las exigencias del puesto de trabajo.

En cuanto a las **conclusiones de la Auditoría Retributiva**, las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. (anexo 3)

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la Empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Adicionalmente, el Anexo 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 (en

adelante, "RD 901/2020") establece, en relación con la elaboración del diagnóstico lo siguiente: "También formarán parte del diagnóstico del plan de igualdad el REGISTRO y la AUDITORÍA RETRIBUTIVA."

Por su parte, las auditorías retributivas contenidas en los planes de igualdad vigentes a 14 de abril de 2021, fecha de entrada en vigor del RD 902/2020, deberán adaptarse a las disposiciones de dicho real decreto en el plazo previsto para la revisión de tales planes y, en todo caso, antes del 14 de enero de 2022, previo proceso negociador realizado conforme al RD 901/2020.

Este informe, en documento disponible para consulta, se ajusta a lo establecido en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género que el Instituto de las Mujeres, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, publicaba en Junio de 2022.

Sobre el procedimiento de valoración de puestos de trabajo, que, tal y como se recoge en el RD 902/2020 en su disposición final primera, será de aplicación la herramienta disponible desde el pasado 15 de abril 2022 en su revisión de 22 de julio, la misma que ha sido utilizada a tal fin y que se adjunta como documento anexo.

En consecuencia, ha llevado a cabo una valoración de puestos basada en la herramienta de valoración de puestos publicada por el Ministerio de Igualdad en abril de 2022; es, por tanto, aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos.

Valoración de puestos de trabajo:

En base a lo anterior, las categorías equivalentes han dado lugar a 8 agrupaciones, conforme al valor relativo de las categorías objeto de valoración, las mismas que han servido para realizar una comparación en base a la escala obtenida y trasladada a la herramienta de registro retributivo elaborada por el ministerio de Igualdad, en su última actualización de noviembre 2021.

En la Auditoría se han analizado factores desencadenantes de las diferencias como la segregación por sexos, evidenciado la existencia de 8 agrupaciones por valor de puesto donde, a excepción de la 4, las demás estas masculinizadas (1, 2, 3, 5, 6, 7 y 9).

Otros factores desencadenantes de las diferencias:

• Características de la plantilla y N.º de personas que han recibido algún tipo de remuneración desagregado por sexo. (Punto 1)

• Durante el periodo de referencia 2023, el grupo predominante en la plantilla ha sido el grupo 4 donde el número de mujeres es superior al de los hombres. Seguido se encuentra el grupo 5 donde el predominio lo tienen los hombres

• Estos datos son el reflejo de una realidad social que muestra que las mujeres se concentran en sectores profesionales comúnmente, relacionados con los roles y estereotipos de género. Véase infrarrepresentación

• Se ha analizado el Convenio colectivo de aplicación sin que se hayan encontrado sesgos de género y uso de lenguaje sexista.

• Por rangos de antigüedad, en NAPAU SISTEMAS S.L, la antigüedad media de la plantilla en la Empresa es de 4 años. Respecto a la distribución de la plantilla de cada género, los hombres superan a las mujeres, siendo para estos de 4,72 años y para ellas de 2,55 años.

Registro retributivo

El registro retributivo elaborado tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos en promedios y en medianas desglosados e incluye a la totalidad de la plantilla haciendo referencia a: Nivel jerárquico, Departamento, Grupos profesionales, Puestos de trabajo, Nivel de responsabilidad y Nivel de formación.

• NAPAU SISTEMAS S.L dispone de Registro retributivo, asimismo, incluye la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la Empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento y al RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, incluyendo para el análisis los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor. Dicho registro cumple con los parámetros establecidos de la Sección 1ª de la citada normativa en cuanto a las normas generales establecidas sobre el mismo. Se ha utilizado a tal fin la herramienta de Registro retributivo elaborada por el ministerio de Igualdad en su actualización de noviembre de 2021.

• El Registro elaborado considera a toda la plantilla que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.

• De acuerdo con la normativa legal vigente, se ha considerado la remuneración realmente percibida por sus trabajadores y trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023)

• En cuanto a las conclusiones de la Auditoría Retributiva, el registro salarial realizado ha expresado en media y en mediana los importes equiparados, esto es, ajustado al 100% de jornada (Normalizado), y ajustado al 100% del periodo de referencia (Anualizado).

• Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos equiparados y desglosados e incluye a la totalidad de la plantilla haciendo referencia a: Salario base, Conceptos salariales, Conceptos extrasalariales, Salario en especie e indemnizaciones y suplidos.

Se han realizado dos tipos de agrupaciones, las de agrupación profesional según convenio y por escala atendiendo a la clasificación valor puesto.

En este sentido en NAPAU SISTEMAS S.L se ha realizado un análisis de las retribuciones para establecer su adecuación a los convenios de aplicación con el ánimo de continuar mejorando el sistema retributivo en aquellos aspectos que el convenio de aplicación permite.

Se ha verificado que el número de personas trabajadoras que aparecen reflejados en el registro retributivo, si coinciden con el mismo número de personas perceptoras incluidas en el modelo 190 de la AEAT para el mismo período de referencia y se ha comprobado que las cantidades que figuran en el registro retributivo son las mismas que las indicadas en la citada declaración.

Se ha verificado que la Empresa dispone del Justificante de cuentas anuales, para comprobar que no existen otras retribuciones diferentes a las que figuran en las nóminas.

Después de analizar las retribuciones y ver su ajuste a las tablas salariales de convenio para el período 2023 comprobamos que estas se ajustan a convenio.

De acuerdo con el registro retributivo de NAPAU SISTEMAS S.L. En el análisis de brechas del registro retributivo NO se aprecian diferencias superiores a un veinticinco (25) por ciento, a favor de los hombres o de las mujeres en el total de la plantilla, ni en valores equiparados promedios ni equiparados medianas, por en agrupaciones profesionales de convenio y por escalas de puestos de igual valor.

Si analizamos por agrupaciones de convenio, los grupos 1,3,5 y 6 están masculinizados, los cual impide un análisis con perspectiva de sexo.

En el resto de los grupos con presencia de ambos sexos (2 y 4) en equiparados promedios no se aprecia en ninguno una diferencia superior al 25%, siendo en el grupo 2 de un 1%, y el 4 de un 7. Por equiparados en medianas, como mejor criterio de comparación ya que los valores en medianas representan la situación real mucho mejor que la media, que es muy sensible a valores extremos; siendo las diferencias en el grupo 2 de un 3%, y el 4 de un 6%.

Si analizamos por escala atendiendo a puestos de igual valor, producto de la valoración de puestos realizada, tampoco se encuentran diferencias significativas que deban ser justificadas en el total de retribuciones que presenta un 10% de brecha en promedios y un 5% en medianas.

Si analizamos por agrupaciones escala, las escalas 1, 2, 5 y 9 al estar masculinizadas impiden la perspectiva de sexo. Del resto de escalas, con presencia de ambos sexos, la 7 presenta una diferencia de 25% atribuible en un 17% al salario base y resto a complemento de convenio y abono de las pagas extras. Del resto de las escalas, la 3 y 4 presentan 7% de diferencia, y 3% respectivamente.

Analizando según el convenio de aplicación:

NO existen retribuciones en especie (coche de empresa, plaza de parking, vales de comida, seguros de vida, asistencia sanitaria, planes de pensiones, vivienda, entrega de acciones, entrega de productos de la empresa a menor precio, becas, equipos informáticos de uso personal, cheques de guardería, etc.).

SI existen conceptos salariales fijados de forma discrecional que no correspondan a las funciones del puesto. Ej.: plus de disponibilidad.

NO existen pluses o beneficios sociales a los que sólo tengan acceso determinadas personas o para los que se exija tener un contrato fijo, trabajar a jornada completa o una determinada antigüedad en la empresa.

NO existen complementos salariales que puedan afectar de modo distinto a mujeres y hombres.

SI existe un sistema de primas o incentivos, denominado mejora voluntaria, que están relacionados con los objetivos y responsabilidades.

NO existen incentivos o beneficios sociales condicionados por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Existe una correcta correlación entre los complementos que se abonan y las funciones que se realizan.

• Los datos reflejados en el registro retributivo tomando en cuenta las condiciones particulares del empleado, los conceptos propios del puesto de trabajo y bonificaciones entre otros tipos de retribución, así como, el origen del concepto retributivo y la forma de retribución NO muestran diferencias atribuibles a una discriminación por motivo de género y se encuentran recogidos en el informe Auditoria Retributiva. No se han observado diferencias retributivas apreciables dependiendo el tipo de jornada ni por el tipo de contrato.

• La existencia de alguna diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras.

• Otros factores objetivos de las diferencias salariales, que no quedarían corregidos a través de los registros salariales con importes equiparados, son los factores que afectan a la retribución de un puesto determinado: antigüedad en el puesto, responsabilidad, personas a cargo, etc.

Las causas de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres van más allá de la cuestión de la igualdad salarial por un trabajo igual. Hay una clara disparidad entre el nivel de estudios que alcanzan las mujeres y sus perspectivas profesionales, por lo que debe prestarse especial atención a la transición entre la educación y el mercado laboral..

Medidas de conciliación y corresponsabilidad

• Las medidas de conciliación y corresponsabilidad se aplican según el Convenio colectivo de aplicación, siendo las medidas más frecuentes el disfrute de los permisos retribuidos.

• En todo caso las medidas son independientes al género del empleado/a que se acoja a ellas.

• La empresa ha ofrecido las medidas de conciliación y corresponsabilidad por igual y se disfrutan en igualdad de condiciones con el objetivo garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, donde el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida personal y profesional puedan ser compatibles.

Promoción y movilidad

• Los procesos de selección y contratación de personal se regirán por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos más vulnerables.

• No existe un proceso de contratación y promoción establecido.

•Los criterios de promoción han de ser transparentes y dotarse de la información necesaria para que todos aquellos que deseen o estén en disposición de lograrlo estén informados y no existan dificultades de acceso por razón de género u otra.

Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

Como resultado del diagnóstico realizado, se proponen las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

- Realizar el Registro retributivo anual de acuerdo con los requerimientos del Real decreto 902/2020 para garantizar la transparencia retributiva y comunicarla a la RLT. Actualizar la Auditoria Retributiva al cabo de dos años.
- Implantar un procedimiento para los procesos de reclutamiento, selección y contratación, y promoción basándose en criterios de igualdad e incorporando el enfoque de género en la totalidad de fases del proceso. Se informará a las RLT (o en este caso a la plantilla) de las convocatorias y resultados.
- Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente y viceversa.
- Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas del personal de que tenga un contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo.
- Realizar la valoración de puestos de nueva creación a fin de tener actualizado en todo momento los perfiles de acuerdo con los criterios de valoración con perspectiva de género
- Medidas de Formación con perspectiva de género a incluirse en el plan de Igualdad, que incluya la elaboración de un Plan de formación.
- Medidas de Promoción que tengan en cuenta la representatividad del sexo en la plantilla y puesto.
- Deberán ser determinados los objetivos, las actuaciones concretas, el cronograma y la persona o personas responsables de su implantación y seguimiento a incluirse en el Plan de Igualdad
- Este Plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Plazo y vigencia

Sin perjuicio de lo anterior, lo que sí establece la normativa es que la auditoría retributiva elaborada por la Empresa tendrá la misma vigencia que la de su Plan de igualdad de 4 años, siendo necesaria su actualización en la mitad de este.

.

9.4 CONDICIONES DE TRABAJO Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Para garantizar la plena igualdad de mujeres y hombres en la Empresa, es necesario establecer una serie de políticas para equilibrar la vida personal, familiar y laboral.

Durante muchas décadas los hombres ocupaban mayoritariamente el espacio público, mientras que las mujeres se quedaban relegadas al espacio privado. Sin embargo, con el paso de los años y la incorporación de las mujeres al mercado laboral, ha supuesto que muchas organizaciones, fundamentalmente aquellas que contaban principalmente con personal femenino, fueran implantando medidas que permitan compaginar su vida personal, familiar y laboral. Los planes de conciliación han sido los precursores de los planes de igualdad.

Según el artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, todos los trabajadores y trabajadoras tienen derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para fomentar un equilibrio en las responsabilidades familiares, evitando cualquier discriminación. Esta ley entiende la conciliación como un derecho laboral más para ambos sexos. Por lo que las Empresas deben apostar por algunos cambios adecuándose al desarrollo legislativo motivado por los cambios de la sociedad.

En nuestro país sigue siendo mayoritario el uso de los permisos de conciliación por parte de las mujeres. De ahí que, aún si se afirmara la neutralidad de las medidas que afectan al cálculo de incentivos u otros complementos salariales, la discriminación femenina se produciría por vía indirecta, por ser las mujeres las perjudicadas en un número mucho mayor que los hombres si no se hace excepción de los tales permisos.

En consecuencia, para cumplir con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, la utilización de las medidas de corresponsabilidad debe hacerse facilitando que los hombres hagan uso de los derechos de conciliación de la vida familiar.

Las estructuras productivas actuales, sigue primando la cultura de la plena disponibilidad, los horarios extensivos y la no consideración de las necesidades personales y las responsabilidades familiares. Esto obliga a las personas trabajadoras a tener que elegir entre su trabajo y su familia, afectando mayoritariamente a mujeres, lo que provoca efectos no sólo en las oportunidades de desarrollo y la calidad de vida de las mujeres, sino en el conjunto de la sociedad y en particular en las organizaciones, por la pérdida de aportación del talento de quién tiene que renunciar.

En NAPAU SISTEMAS S.L se reconocen las necesidades de conciliación del convenio de aplicación.

No existe limitación de contratación a personal para sustituir a quienes tengan suspendido su contrato de trabajo por nacimiento o cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural. La limitación viene determinada por el tipo de actividad, no obstante, existe flexibilidad para entrada y salida del trabajo, compensación con tiempo libre en caso de alargamiento de jornadas (inferiores a la hora) y para atender necesidades personales y familiares. Se fomenta el uso de nuevas tecnologías de comunicación para mantenerse comunicados e informados.

Se dispone de los datos que indican el disfrute de reducción de jornada por cuidado de menores, aun cuando durante 2023 no se han disfrutado.

El personal no tiene ninguna limitación práctica para acogerse a los derechos de conciliación personal, familiar y laboral; sin producirse discriminaciones, incluido el sexo, o algún trato diferenciado en el uso de estos derechos en función del tipo de contrato o de la duración de la jornada.

9.5 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Tradicionalmente se caracteriza el sector de la seguridad privada como una esfera donde únicamente tenía cabida la figura del hombre, empero este hecho muestra una tendencia al cambio, ya que la mujer se ha incorporado de manera progresiva a esta profesión, incrementando su presencia y comenzando a dar visibilidad de la presencia femenina en este ámbito.

El II Estudio del Observatorio Mujer y Seguridad (2022) , muestra que, tras el análisis de las cifras totales en relación a las categorías y puestos de trabajo en la esfera de la seguridad privada dividida por sexos, la mujer representó en el año 2020 un total de 17.712 puestos cubiertos, frente a la figura del hombre que encarnó 114.392 puestos.

Las cifras vertidas para el año 2023 delatan que ha habido un aumento en la profesión, tanto por parte de las mujeres (21.307 puestos), como de los hombres (119.212 puestos), lo que demuestra un crecimiento paulatino pero progresivo. Es decir, cerca del 16% de los puestos del sector de la seguridad privada son desempeñados por mujeres en el año 2023. (III Estudio del Observatorio Mujer y Seguridad, 2024) .

Los datos indican que pese a la infrarrepresentación de la figura de la mujer en el sector de la seguridad privada existe una tendencia en alza, aunque hoy en día es minoritaria.

Este mismo informe del Observatorio de la Mujer y Seguridad (2024), delata que según la categoría profesional dentro del ámbito de la seguridad privada encontramos mayor o menor representación de la mujer, en concreto, la figura de la mujer constituye un mayor porcentaje en la categoría de detectives privados (26,91%) y vigilantes de seguridad (15,29%), mientras que existen puestos en los que su presencia es casi inexistente, como escoltas (3,92%) o directoras de seguridad (5,46%).

No cabe duda, que para seguir esta tendencia de incremento en la representación de la mujer deben combatirse los estereotipos de género y desligar la imagen de masculinidad y seguridad, así como incluir la perspectiva de género y enfocar esta profesión como un servicio al ciudadano, sin distinción de género.

Para este fin, se hace necesario la promoción de políticas comunes y campañas de captación de talento femenino en estos sectores.

Las políticas comunes tienen como objetivo combatir contra la desigualdad de género, con el fin de perseguir de forma efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Por tanto, la implementación de estas medidas es un reto global y necesario, no solo en este sector, sino en todos los ámbitos de la sociedad.

Entre estas políticas, destaca la Resolución de 30 de noviembre de 2022 , de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026. En esta resolución se obliga a las empresas del sector privado a la obligatoriedad de contar con un plan de igualdad, con

el propósito de perseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tanto en el trato como en las oportunidades del ámbito laboral.

Sin duda, la incorporación de la figura de la mujer en el sector de la seguridad privada acontece un avance histórico con relación a la igualdad de género. Camino que sigue promoviéndose a través de las diversas políticas instauradas, lo que delata ir encaminado en el correcto avance y progreso en la persecución de la igualdad de género. *Fuente*[1]

9.6 SALUD Y RIESGOS LABORALES: PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Entre los derechos de las personas trabajadoras se encuentran el derecho a la seguridad y a la salud, ambos presentes en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el ámbito nacional en el Real Decreto 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Las organizaciones están obligadas a identificar los posibles riesgos que pueda correr su plantilla y tomar las acciones necesarias para prevenirlos y repararlos en caso de que ocurran.

La Ley Orgánica 3/2007 introdujo modificaciones en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, poniendo el foco en la prevención de riesgos de las mujeres y destaca entre los riesgos específicos que pueden sufrir las mujeres:

El acoso laboral y los riesgos psicosociales. Estos últimos afectan a la salud mental (estrés, ansiedad, depresión, violencia, etc.), y son frecuentes en los sectores de la sanidad, educación y servicios sociales. El acoso laboral no solo puede generar lesiones físicas, sino que también secuelas psíquicas. demás, todos estos riesgos aparecen fruto de un conjunto de factores como pueden ser: la organización del trabajo y del tiempo, la fatiga, las relaciones en el ámbito laboral.

Las dobles jornadas, que, junto con las responsabilidades familiares, las cuales siguen siendo ocupadas por las mujeres, pueden conducir al burnout en el trabajo.

Los riesgos derivados de la discriminación como puede ser un salario más bajo, menos participación en la toma de decisiones, temor a perder el empleo, etc. Esto puede derivar en una pérdida de la autoestima y del estatus social, y afectar gravemente a la salud mental, social e incluso física de las mujeres. También es interesante destacar que generalmente las mujeres tienen contratos temporales, cuya inestabilidad e inseguridad puede generar también daños en ala salud mental.

Las políticas de salud y riesgos laborales existentes están muy centradas en el embarazo y la maternidad, y, sin embargo, no tienen en cuenta la introducción del enfoque de género en la acción preventiva en su totalidad, que permite diferenciar para prevenir, contralar y evaluar los riesgos que pueden sufrir mujeres y hombres en el trabajo, como se relacionaba anteriormente:

Mientras que los hombres son más propensos a sufrir riesgos físicos relacionados con su seguridad e higiene, por la naturaleza de los trabajos que ocupan, por ejemplo, a la hora de levantar grandes pesos.

[1] https://www.ui1.es/blog-ui1/la-seguridad-privada-y-la-figura-de-la-mujer-en-el-sector

Sin embargo, las mujeres cuentan con trabajos más repetitivos, sin autonomía, sin promoción que puede traducirse en riesgos psicosociales además de los que puedan sufrir también como los hombres

La Empresa dispone de modelo de prevención de riesgos laborales con análisis y descripción de los riesgos que pueden afectar a la salud de la plantilla, con perspectiva de género. La representación sindical además participa en los comités de seguridad y salud.

Se tienen en cuenta los factores ergonómicos e higiénicos a la hora de adaptar el puesto de trabajo a la persona. Se realiza un análisis del desempeño de la accidentabilidad laboral desagregado según gravedad, frecuencia, edad y sexo en la organización.

Cuentan las personas trabajadoras con condiciones de salud y seguridad en el trabajo óptimas (instalaciones y equipos de protección seguros y necesarios).

Se dispone de informe de siniestralidad emitido por la mutua de accidentes laborales por cada año natural y se recogen en este diagnóstico son los correspondientes a 2023. Quien ofrece además un análisis pormenorizado de los riesgos asociados a cada puesto, en especial a riegos asociados a embarazo y lactancia.

En la evaluación de riesgos laborales, si se contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia.

No existe una relación de puestos de trabajo que no conlleven riesgos para el embarazo y la lactancia.

La empresa contempla medida especiales en caso de tener en plantilla una trabajadora víctima de violencia de género, sin embargo, no cuenta con un protocolo.

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, en tanto que contribuye a mantener la desigualdad en el mercado de trabajo.

Y por ello, la acción de la Empresa para su prevención debe estar garantizada en el marco del cumplimento legal establecido, a través de una Política para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientada a la prevención y/o actuación en caso de producirse a través de mecanismos y herramientas para permitan canalización para solución y de reparación a las víctimas del acoso.

La inacción o una mala gestión de la Empresa al respecto puede acarrear consecuencias penales.

A este respecto:

El protocolo de acoso está siendo negociado en el seno de la negociación colectiva del Plan de igualdad.

- Número de veces en los que se ha abierto un proceso de resolución de acoso sexual y por razón de sexo y resolución final: 0
- Número de denuncias y/o quejas recibidas: 0
- Número de casos conocidos de manera informal: 0
- Número y contenido de campañas de sensibilización, formación e información: 0
- Número de guías, carteles y folletos publicados: 0

No se cuenta con una canal ético en la página web, pero se dispone de una dirección de correo electrónico habilitado a tal fin.

9.7 COMUNICACIÓN

El uso del lenguaje verbal, escrito, así como el empleado en imágenes o en la propia página web, muestra claramente los valores y el compromiso de la Empresa. La Empresa debe cuidar lo que publica y comparte, buscando siempre que haya una participación igualitaria de hombres y mujeres, que no se caiga en estereotipos de género, etc. Por ende, el lenguaje utilizado ha de ser incluyente y eliminar cualquier indicio de lenguaje sexista. Ya que este último invisibiliza y subordina a las mujeres, utilizando el masculino como genérico.

Un uso del lenguaje incluyente tiene en cuenta y es reflejo de la realidad de la Empresa, que es sexuada, diversa y no somete a ningún sexo a invisibilización ni subordinación.

Se utilizan como canales más habituales de comunicación la cartelería. No obstante, no se está llevando a cabo ninguna campaña que incentive el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad ni de prevención de acoso.

Se vuelve necesario y prioritario incluir en las medidas del presente plan el reflejar en todas las comunicaciones y publicaciones de la organización un lenguaje adecuado y sin sesgos de género. De la misma forma que se considera importante trasmitir esto a la plantilla.

10. ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de la organización se estructura en las siguientes Áreas/Ejes:

- Eje Retribuciones, Condiciones de trabajo y Clasificación profesional
- Eje Selección y Contratación y Promoción
- Eje Formación
- Eje Infrarrepresentación
- Eje Salud, riesgos laborales y prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Eje Comunicación
- Eje Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

11. MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD

Con arreglo al Real Decreto 901/2020 en su Artículo 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad. Apartado 3. El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de

22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa. 4. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

NAPAU SISTEMAS S.L ya cuenta con muchas de las medidas propuestas como parte de su compromiso con la igualdad y la no discriminación. No obstante, en aras de la mejora continua se han tenido en cuenta los siguientes ejes de actuación.

A continuación, se describen las distintas acciones y/o medidas que integran el I Plan de Igualdad las cuales están estructuradas por los Ejes, y contienen:

- Los objetivos,
- La descripción y procedimiento,
- Personas a las que se dirige,
- Personas responsables de la medida,
- Medios materiales y recursos previstos para su desarrollo,
- Indicadores de Seguimiento, y
- Cronograma previsto para su ejecución.

11.1 EJE RETRIBUCIONES, CONDICIONES DE TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 11.1.1 Realizar de forma continua la definición de puestos y características de estos, acorde con la política retributiva.	
OBJETIVOS	Evitar la aparición de brechas debido a la clasificación profesional. Reducir las posibles desigualdades derivadas de la inclusión en un grupo profesional u otro.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Revisión de los/as grupos profesionales asociados a cada puesto para llevar a cabo su unificación, de modo que cada trabajador/a se encuentre contratado en el grupo/categoría profesional que le corresponde según el puesto desempeñado.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones de trabajo Documentación interna de la empresa (Convenio colectivo, Fichas de descripción de puestos de trabajo, profesiograma, etc.) SVPT.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	N° de grupos/categorías profesionales y puestos de trabajo revisados y modificados N° de trabajadores/as cuyo grupo o categoría profesional se modifica

CRONOGRAMA	2024	2025				2026				2027				2028			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

MEDIDA 11.1.2 Realizar el Registro Retributivo anual utilizando la herramienta proporcionada por el Ministerio de Igualdad.	
OBJETIVOS	Lograr una clasificación profesional libre de sesgos de género y equilibrada evitando la aparición de brechas debido a la valoración de los puestos, reduciendo las posibles desigualdades derivadas de la falta de valoración adecuada de puestos de igual valor.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Realizar el Registro Retributivo anual
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla y a puestos de nueva creación
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos más consultora externa
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones técnicas de trabajo Informe OIT Documentación interna de la empresa (Convenio colectivo, Fichas de descripción de puestos de trabajo, profesiograma, etc.)
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Registro realizado para el período anual anterior

CRONOGRAMA	2024	2025				2026				2027				2028			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

MEDIDA 11.1.3 Actualizar y revisar la valoración de puestos de trabajo en base a la actualización de los perfiles de puestos de trabajo y las funciones. Trabajar la elección de los factores desde la perspectiva de género. Se utilizará a tal fin la herramienta de VPT facilitada por el Ministerio de Igualdad.	
OBJETIVOS	Lograr una clasificación profesional libre de sesgos de género y equilibrada evitando la aparición de brechas debido a la valoración de los puestos, reduciendo las posibles desigualdades derivadas de la falta de valoración adecuada de puestos de igual valor.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Actualizar y revisar la valoración de puestos de trabajo.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla y a puestos de nueva creación

PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos más consultora externa y RLPT.
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones técnicas de trabajo Informe OIT Documentación interna de la empresa (Convenio colectivo, Fichas de descripción de puestos de trabajo, profesiograma, etc.)
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Puesto de trabajo revisados/total de puestos Puestos de trabajo nuevos/total de puestos Número de descriptivos realizados

CRONOGRAMA	2024	2025				2026				2027				2028			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	M1																

MEDIDAS 11.1.4 1. Aplicar el principio de transparencia retributiva informando a toda la plantilla de los salarios por puesto de trabajo incluyendo salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales indicando los requisitos para acceder a cada uno de ellos, desglosados por conceptos. Diferenciando cuales son de CC y cuáles de la empresa. 2. Revisión de los conceptos que han generado mayor brecha. Todos aquellos complementos que superen el 25% brecha, reducirlos en 10% puntos porcentuales. 3. Realizar una auditoría retributiva, con perspectiva de género, de acuerdo con el Real Decreto 902/2020 (incluye el SVPT) con la herramienta del Ministerio de Igualdad en la mitad de la vigencia del presente plan. 4. Llevar un registro, desagregado por sexo, en lo relativo al nº de contratos temporales que se transforman en indefinidos	
OBJETIVOS	Garantizar el fundamento del artículo 28 del ET, así como el principio de transparencia retributiva. Aplicar la perspectiva de género en el SVPT para corregir las brechas según valoración de puestos de trabajo
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Actualizar y revisar la Auditoría Retributiva en función del registro retributivo anual y valoración de puestos de trabajo. Crear una base de datos, desagregada por sexo, en lo relativo al nº de contratos temporales que se transforman en indefinidos
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones técnicas de trabajo Documentación interna de la empresa (Convenio colectivo, Fichas de descripción de puestos de trabajo, profesiograma, etc.)

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Información sobre estructura retributiva Reducción de brechas realizadas Auditoría realizada en 2026 N.º de contratos temporales transformados en indefinidos (desagregados por sexo)

CRONOGRAMA	2024	2025				2026				2027				2028			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	M1/ M2/ M4																
										M3							

MEDIDA 11.1.5 Analizar causas y proponer medios para corregir los posibles desequilibrios de representación de sexo horizontal y vertical, que se identifiquen en cualquier área de la empresa.	
OBJETIVOS	Fomentar el equilibrio de género en todas las categorías profesionales, introduciendo medidas de acción positiva en los casos de infrarrepresentación de un sexo.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Actualizar y revisar la representación por sexos.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla y a puestos de nueva creación
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones técnicas de trabajo Informe OIT Documentación interna de la empresa (Convenio colectivo, Fichas de descripción de puestos de trabajo, profesiograma, etc.)
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Seguimiento anual de la distribución por sexo de la plantilla (causas y medios)

CRONOGRAMA	2024	2025				2026				2027				2028			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

11.2 EJE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 11.2.1

1. Crear un manual de buenas prácticas de selección estandarizado para todos los puestos de trabajo, desde la perspectiva de género.

2. Eliminar, de toda la documentación relativa a la selección, cualquier pregunta o connotación de contenido sexista o sobre la vida personal de las personas candidatas

OBJETIVOS	Garantizar el acceso equilibrado de hombres y mujeres en todos los puestos.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	1. Elaborar un manual de buenas prácticas de selección estandarizado 2. Revisar y eliminar, de toda la documentación relativa a la selección, cualquier pregunta o connotación de contenido sexista o sobre la vida personal de las personas candidatas
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de la empresa y de nuevo ingreso
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Documentos de la OIT y guias del ministerio de Igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Creación de manual Revisiones anuales

CRONOGRAMA

2024	2025				2026				2027				2028			
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
M1	M2															

MEDIDA 11.2.2

1. Fomentar la promoción interna, es decir, transparencia de los procesos de selección, priorizando cubrir las vacantes con personal interno. Informando específicamente a las personas de la RLPT de las vacantes que existan.

2. Elaborar un documento que contenga la política de promoción profesional y planes de carrera dentro de la empresa, para toda la plantilla, acorde con la VPT realizada. Incluyendo en dicho documento la obligación de Informar a la/s persona/s candidata/s a puestos de promoción vacantes sobre los motivos del rechazo para promocionar y marcar los posibles puntos de mejora.

OBJETIVOS	Implantar procesos de promoción transparentes para toda la plantilla y al alcance de todos y todas, priorizando el potenciar el talento dentro de la Empresa.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Informar a la plantilla de las posibles promociones antes de contratar a una persona nueva, difundiendo la política de promoción.

PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Todo el personal
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Documento del I Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	N.º de vacantes/número de personal interno presentado/ número de candidaturas finales dentro de personal interno/N.º de personal interno contratado. Información de los rechazos.

CRONOGRAMA

2024	2025				2026				2027				2028			
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
M1	M2															

MEDIDA 11.2.3 Ampliar las fuentes de reclutamiento y los canales de comunicación de posibles ofertas para fomentar una mayor paridad en las candidaturas presentadas.	
OBJETIVOS	Garantizar el acceso equilibrado de hombres y mujeres en todos los puestos.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Fomento de mayor paridad en las candidaturas presentadas.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de nueva incorporación
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Portales de empleo y redes sociales de reclutamiento. Entidades de formación relacionadas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Cada vez que se vaya a publicar vacante, guardar en histórico para presentar a la Comisión de Seguimiento Vacantes vs número de medios usado y tipos N.º de canales utilizados/histórico

CRONOGRAMA

2024	2025				2026				2027				2028			
4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

MEDIDA 11.2.4

1. Elaborar un procedimiento para la publicación de ofertas de empleo en el que se pauten unas directrices en cuanto al uso del lenguaje, las imágenes y los requisitos que se solicitan para los puestos y, publicando en cada oferta de empleo (interna y externa), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades (no solo en la web).
2. Inclusión de utilización de herramienta para que los CV que llegan sean en formato ciego.

3. Mantener e incrementar los acuerdos de colaboración con organismos públicos como las unidades de empleo para mujeres, o las unidades provinciales de atención a mujeres víctimas de violencia de género para atraer talento femenino, así como asociaciones de mujeres que trabajen en la búsqueda de empleo en el colectivo de mujeres.	
OBJETIVOS	Garantizar el acceso por igual de mujeres y hombres al empleo Garantizar el acceso al empleo de las mujeres en riesgos de exclusión social.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en las futuras ofertas de puestos. Garantizar el uso de CV ciego Celebrar acuerdos de colaboración con organismos público o entidades que promueven el talento femenino.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de nueva incorporación
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Recomendaciones OIT, Plan LGTBI y protocolo de atención a víctimas de VG
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de convocatorias anuales Convenios y acuerdos llevados a cabo

CRONOGRAMA	2024	2025				2026				2027				2028			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
		M1			M2												
M3																	

MEDIDA 11.2.5 Incorporar el Plan de Igualdad como parte de la documentación de acogida de nuevas incorporaciones.	
OBJETIVOS	Promover la igualdad de oportunidades y difundir el plan de Igualdad a todo el personal de la Empresa.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Integración del I Plan de igualdad en la documentación que se entrega a las nuevas incorporaciones en la empresa.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de nuevo ingreso en la empresa
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Documento del I Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de personas de nuevo ingreso a las que se le ha entregado el Documento del I Plan de Igualdad, desagregado por sexo

CRONOGRAMA	2024	2025				2026				2027				2028			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

MEDIDA 11.2.6 Incorporar el Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo como parte de la documentación de acogida de nuevas incorporaciones.	
OBJETIVOS	Promover el compromiso de las nuevas incorporaciones con la igualdad y la tolerancia cero con el acoso sexual y por razón de sexo
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Integración del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en la documentación que se entrega a las nuevas incorporaciones en la empresa.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de nuevo ingreso en la empresa
PERSONAS RESPONSABLES	Dpto. de RRHH
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Procedimientos de RRHH
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Personas participantes dentro de la organización por grupos profesional y desagregados por sexo y grupos de impacto (grupos de interés)

CRONOGRAMA	2024	2025				2026				2027				2028			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

11.3 EJE FORMACIÓN

MEDIDAS 11.3.1

1. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de **políticas de igualdad**, **violencia de género y seguimiento de planes.**
2. Se impartirá formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a los miembros de la **Comisión de seguimiento, a los miembros del/los Comité/s de Seguridad y Salud y a las personas responsables de Unidades de Dirección**. Estas personas deberán estar capacitadas para identificar y evitar las situaciones de acoso y llevar a cabo la instrucción.
3. Formar en Igualdad de oportunidades al personal encargado de hacer selección y/o promoción de personal y a los y las mandos.
4. Dar formación a **toda** la plantilla en Igualdad de oportunidades **con píldoras informativas.**
5. Aquellas personas que cuando se imparta el curso estén situación de IT, periodos vacacionales, excedencias, o aquellas otras causas que les impidan la asistencia, se les

<table>
<tr><td colspan="2">facilitará la posibilidad de realizar dichos cursos en fechas distintas a las anunciadas, en siguientes convocatorias.
6. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a los/as trabajadores/as que se incorporan a la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, cuidado de hijos/as y familiares a su cargo, excedencias y bajas de larga duración.
7. Mantener actualizada la formación requerida para el desempeño del puesto y para facilitar las promociones, haciendo hincapié en aquellas que fomenten el desarrollo de habilidades blandas, de liderazgo, gestión de equipos y comunicación asertiva, entre otras.</td></tr>
<tr><td>OBJETIVOS</td><td>Aplicar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la formación como eje transversal de todas las materias trabajadas.
Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar.</td></tr>
<tr><td>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</td><td>Formación ofrecida por personal especializado en igualdad.</td></tr>
<tr><td>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</td><td>Toda la plantilla, Personal encargado, a los y las mandos, comisión de seguimiento de los planes.</td></tr>
<tr><td>PERSONAS RESPONSABLES</td><td>Departamento de Recursos Humanos (Dpto. de Formación)</td></tr>
<tr><td>RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA</td><td>Plan de formación, Formadores/as especializados/as en la materia
Aula Formación, Equipamiento para la impartición, y materiales didácticos, etc.</td></tr>
<tr><td>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</td><td>1. N.º de formaciones y horas impartidas en políticas de igualdad /participantes %.
2. Personas en selección vs total de formaciones. Porcentaje revisable anualmente
3. Número total de personas trabajadoras formadas/ total de personas trabajadoras.
4. Número de miembros Comisión/ número de miembros formados
5. Peticiones/ total de peticiones realizadas de formación en estas casuísticas
6. Número de personas con estas casuísticas/ número de ellas formadas anualmente
7. Nº de formaciones solicitadas/realizadas al fin de promocionar.</td></tr>
<tr><td>CRONOGRAMA</td><td>
<table>
<tr><td>2024</td><td colspan="4">2025</td><td colspan="4">2026</td><td colspan="4">2027</td><td colspan="4">2028</td></tr>
<tr><td>4T</td><td>1T</td><td>2T</td><td>3T</td><td>4T</td><td>1T</td><td>2T</td><td>3T</td><td>4T</td><td>1T</td><td>2T</td><td>3T</td><td>4T</td><td>1T</td><td>2T</td><td>3T</td><td>4T</td></tr>
<tr><td colspan="17">M1 M2 M3 M3 M3 M3
M4/M5/M6</td></tr>
<tr><td colspan="13"></td><td colspan="4">M7</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

MEDIDA 11.3.2 Formación para la eliminación de todo sesgos inconsciente de género en todo el proceso de reclutamiento y promoción profesional, desde la definición de los perfiles de puesto hasta su desarrollo dentro de la organización.	
OBJETIVOS	Garantizar la eliminación y todo sesgo inconsciente presente en los procesos de recursos humanos y en la gestión de los equipos por parte de quienes los gestionan.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Formación continua en Sesgos Inconscientes de género a las personas implicadas en los procesos de RRHH y a los responsables de equipos.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas implicadas en los procesos de RRHH y a los y las responsables de equipos.
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos (Dpto. de Formación)
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Plan de formación, Formadores/as especializados/as en la materia Aula Formación, Equipamiento para la impartición, y materiales didácticos, etc. Créditos de FUNDAE.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	N.º de formaciones realizadas y personas por departamento o área implicadas (desagregados por sexo)

CRONOGRAMA	2024	2025				2026				2027				2028			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

MEDIDA 11.3.3 La formación obligatoria se realizará dentro de la jornada laboral, así como la que sirva de soporte para la promoción profesional de las personas trabajadoras, en caso contrario, compensación de las horas empleadas en cursos fuera de la jornada laboral como trabajo efectivo. Por hora de formación fuera de horario de trabajo, la empresa repercutirá una hora y media a la persona trabajadora.	
OBJETIVOS	Facilitar y Asegurar la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Formación obligatoria adaptada a las circunstancias familiares y laborales.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A todo el personal.
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos (Dpto. de Formación)
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Plan de formación, Formadores/as especializados/as en la materia Aula Formación, Equipamiento para la impartición, y materiales didácticos, etc.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Estadísticas relativas a horarios formativos Nº de Horas devueltas Nº de horas devueltas a cambio de horas formativas por departamento y puesto.
CRONOGRAMA	2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 4T | 1T 2T 3T 4T | 1T 2T 3T 4T | 1T 2T 3T 4T | 1T 2T 3T 4T 

11.4 EJE INFRARREPRESENTACIÓN

MEDIDA 11.4.1 1. Medida de acción positiva en los procesos de reclutamiento y promoción profesional. 2. En los procesos de RRHH, de promoción interna que se llevan a cabo tanto para convertir una jornada parcial en completa, convertir de temporal a indefinido, o cualquier otra mejora que se prevea, se tendrá en cuenta que en situación de idénticas condiciones de idoneidad tendrá preferencia el sexo infrarrepresentado en dicha categoría. No siendo la antigüedad el criterio predominante.	
OBJETIVOS	Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso a la empresa. Reducir la masculinización de la plantilla en las áreas y categorías profesionales en los que se da la infra-representación de cualquiera de los sexos. Reducir la feminización de la plantilla en las áreas y categorías profesionales en los que se da la infra-representación de cualquiera de los sexos, donde sea posible.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Establecimiento de un criterio de preferencia en favor de la contratación del sexo infra representado a igual adecuación al puesto requerido. Eliminando la antigüedad como requisito. A su vez, dicha medida de acción positiva se aplicará para los casos de contratos de transformación de tiempo parcial a tiempo completo. Promoción del sexo menos representado para el nivel vacante. Usar como medida de acción positiva hasta alcanzar la cuota de equilibrio.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de la empresa y nuevas candidaturas
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones de trabajo. Procedimiento interno de RRHH

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de procesos de reclutamiento, selección y promoción. Número de trabajadores/as de la empresa incorporados/as a la empresa desagregado por sexo y categoría profesional. N° medidas de acción positiva aplicadas en selección y en promociones de puestos infrarrepresentados.

CRONOGRAMA	2024	2025				2026				2027				2028			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	M1 y M2																

MEDIDA 11.4.2 Disponer de información estadística e Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de adscripción de la plantilla por sexo a los distintos grupos profesionales, puestos y niveles jerárquicos.	
OBJETIVOS	Garantizar la transparencia en la información de la estadísticas de plantilla y evolución por puestos del hotel.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Traslado de información actualizada de datos de la plantilla
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Comité de seguimiento de PI.
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Procesos de Recursos Humanos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Estadísticas desagregadas por sexo y grupo profesional, puesto y nivel jerárquico.
PLAZO IMPLANTACION	Anual

CRONOGRAMA	2024	2025				2026				2027				2028			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

MEDIDA 11.4.3 Información y análisis de las bajas producidas en la empresa anualmente desde la perspectiva de género para ver cómo impacta en la feminización y masculinización de los departamentos, así como el impacto de las medidas de inclusión. Traslado a la RLPT	
OBJETIVOS	Garantizar la transparencia en la información de la estadísticas de plantilla y evolución por puestos del hotel.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Se realizará informe.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla

PERSONAS RESPONSABLES	RRHH
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Informe de siniestralidad emitido por la mutua de accidentes de trabajo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Nº de bajas producidas por departamento y sexo • Estadísticas de bajas emitidas por la empresa colaboradora de prevención y accidentes laborales.
PLAZO IMPLANTACION	Anual

CRONOGRAMA	2024	2025				2026				2027				2028			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	■				■				■				■				■

11.5 EJE SALUD, RIESGOS LABORALES Y PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 11.5.1

1. Difusión de un Protocolo prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo específico, con los contenidos establecidos en la legislación vigente. Ha formado parte de la negociación del Plan de igualdad con perspectiva de género.

2. Contar con infografía donde se plasme de manera esquemática los aspectos más importantes del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo para toda la plantilla y difundir por los canales habituales de comunicación.

3.Cumplir con la información a la Comisión de seguimiento del número de denuncias recibidas en materia de acoso, investigaciones realizadas, medidas adoptadas y régimen sancionador

OBJETIVOS	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y promover la negociación entre empresa y los representantes de la plantilla para la actuación en caso de producirse.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	-Difundir el Protocolo de prevención y actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo -Realizar una infografía donde se plasme de manera esquemática los aspectos más importantes del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo para toda la plantilla y difundir por los canales habituales de comunicación. - Informar anualmente a la Comisión de seguimiento del número de denuncias recibidas en materia de acoso, investigaciones realizadas, medidas adoptadas y régimen sancionador
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla
PERSONAS RESPONSABLES	Dpto. de RRHH
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Protocolo de prevención y Actuación en caso de acosos sexual y por razón de sexo

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de plantilla alcanzada Nº de infografías realizadas/campañas realizadas Nº de denuncias/ investigaciones y medidas adoptadas bajo el régimen sancionador.

CRONOGRAMA	2024	2025				2026				2027				2028			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	M1																
		M2/ M3				M3				M3				M3			

MEDIDA 11.5.2 1. Elaborar protocolo de medidas de protección para mujeres víctimas de violencia de género. 2.La empresa aumentara en dos días los permisos retribuidos para las mujeres VVG que debidamente acreditado, y como consecuencia de ser VVG necesiten realizar un cambio de domicilio. 3. Informar a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de mujeres que se encuentran en una situación de VG. 4. La empresa reducirá hasta un 15% de la jornada de trabajo de la trabajadora VVG que lo solicite y debidamente acreditada, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales durante el tiempo máximo de dos meses, por una única vez por expediente.	
OBJETIVOS	Proteger a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Crear un documento con los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y difundirla entre toda la plantilla. Mediante la elaboración de medidas de protección a mujeres víctimas de violencia de género (incluirá la medida de permisos retribuidos disfrutados)
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Personal o consultores especializados en la elaboración de dichas medidas para su implantación y seguimiento.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Porcentaje de personal, desagregado por sexo, puesto y grupo profesional, que se acoge a las medidas, según tipología de la medida. N.º de permisos disfrutados Informe a la comisión de seguimiento.

CRONOGRAMA	2024	2025				2026				2027				2028			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	M1																
		M2/M3/M4															

MEDIDA 11.5.3M2

1. En el Plan de Prevención de Riesgos laborales y en la política de salud laboral, garantizar la aplicación del género como medida de análisis de tal forma que recoja los riesgos de forma diferencia por sexo asociado a la actividad y puestos de trabajo, así como las medidas de protección diferenciadas por sexo.

2. Informar a la Comisión de Seguimiento de las evaluaciones de riesgos en los supuestos de mujeres embarazadas y parto reciente, periodo de lactancia natural y actualizar dichas evaluaciones a lo acogida en normativas.

OBJETIVOS	Incorporar el género como medida de análisis de tal forma que recoja los riesgos de forma diferencia por sexo asociado a la actividad y puestos de trabajo, así como las medidas de protección diferenciadas por sexo.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Realización de la evaluación de riesgos psicosociales a toda la plantilla con perspectiva de género e informar a la Comisión de Seguimiento de las evaluaciones de riesgos.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos. RLPT y Servicio de prevención contratado
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Plan de prevención de Riesgos laborales con perspectiva de género
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Personas participantes por parte empresa y RLPT desagregadas por sexo. Evaluación de riesgos psicosociales a través del servicio de prevención contratado. Incidencia de bajas y siniestralidad elaborada por la mutua de accidentes laborales o entidad de prevención a ser compartida con la RLPT.
CRONOGRAMA	2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 4T | 1T 2T 3T 4T | 1T 2T 3T 4T | 1T 2T 3T 4T | 1T 2T 3T 4T M1

MEDIDA 11.5.4

1. Cuando de las investigaciones por acoso sexual y de razón de sexo se confirme que existe esta situación, permitir a la persona acosada la posibilidad de solicitar una excedencia por 2 meses con reserva del puesto de trabajo.
2. Realizar campañas de sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como instruir sobre los cauces de denuncias establecidos a tal fin.
3. Informar anualmente a la Comisión de seguimiento del número de denuncias recibidas en materia de acoso, investigaciones realizadas, medidas adoptadas y régimen sancionador

OBJETIVOS	Garantizar mediante la información y sensibilización, la adecuación de la organización al protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo con el que cuenta la empresa.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Campañas y recordatorios sobre la existencia del protocolo y procedimientos de denuncia en caso de acoso sexual y por razón de sexo. Coincidiendo con fechas señaladas.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Plan de formación y plan de comunicación interna
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	N.º de campañas y Personas participantes por agrupación profesional y desagregadas por sexo.
CRONOGRAMA	2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 4T | 1T 2T 3T 4T | 1T 2T 3T 4T | 1T 2T 3T 4T | 1T 2T 3T 4T M1

11.6 COMUNICACIÓN

MEDIDA 11.6.1 Difusión interna y externa del Plan de igualdad de NAPAU SISTEMAS S.L y su compromiso con la igualdad	
OBJETIVOS	Dar a conocer el compromiso de la organización de la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Campañas a todos los niveles de comunicación que utiliza la empresa para difundir y alinear su estrategia con la igualdad.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla y grupos de interés
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Comunicación
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Procesos de recursos humanos y Plan de comunicación
INDICADORES DE	Personas participantes dentro de la organización por grupos profesional y desagregados por sexo y grupos de impacto (grupos de interés)

SEGUIMIENTO																	
CRONOGRAMA	2024	2025				2026				2027				2028			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

MEDIDA 11.6.2 Difusión interna y externa del Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.																	
OBJETIVOS	Dar a conocer el compromiso de la organización de la igualdad y la tolerancia cero con el acoso sexual y por razón de sexo																
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Campañas a todos los niveles de comunicación que utiliza la empresa para difundir y alinear su estrategia con la prevención y cauce de denuncias frente al acoso sexual u por razón de sexo.																
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla y grupos de interés																
PERSONAS RESPONSABLES	Dpto. de RRHH																
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Plan de Comunicación																
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Personas participantes dentro de la organización por grupos profesional y desagregados por sexo y grupos de impacto (grupos de interés)																
CRONOGRAMA	2024	2025				2026				2027				2028			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

11.7 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA 11.7.1

1.Asistencia a tutorías de menores de 16 años. Establecer permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a las tutorías del centro de estudios de las y los menores, debidamente justificado y que se solicite con 5 días de preaviso.

2. Permiso retribuido para ausentarse, previo aviso y justificación (justificante médico), para asistir a revisiones médicas y técnicas para preparación el parto para la otra persona progenitora.	
OBJETIVOS	Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Facilitar la reordenación de los tiempos de trabajo de manera que faciliten al conciliación familiar y laboral
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla
PERSONAS RESPONSABLES	Dpto. de RRHH, Comité de Seguimiento.
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Dpto. RRHH
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe sobre mejoras implantadas, permisos disfrutados, desagregados por sexo
CRONOGRAMA	2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 4T | 1T 2T 3T 4T | 1T 2T 3T 4T | 1T 2T 3T 4T | 1T 2T 3T 4T M1 y M2

MEDIDA 11.7.2 Permitir la adaptación de jornada en los términos que lo soliciten, a las personas trabajadoras, cualquiera que sea su jornada habitual, con hijos o cónyuge con discapacidad reconocida oficialmente superior al 33% y que no realicen actividad retribuida de ningún tipo.	
OBJETIVOS	Facilitar y fomentar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se cumpla con el principio de igualdad de oportunidades y trato, siendo accesible a toda la plantilla en igualdad de condiciones.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Facilitar la reordenación de los tiempos de trabajo de manera que faciliten al conciliación familiar y laboral
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla
PERSONAS RESPONSABLES	Dpto. de RRHH, Comité de Seguimiento.
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Dpto. RRHH

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de solicitudes de reordenación desagregado por sexo.

CRONOGRAMA	2024	2025				2026				2027				2028			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

MEDIDA 11.7.3

1. Fomentar la corresponsabilidad en la empresa, mediante la eliminación de roles y estereotipos de género a través de campañas de sensibilización.

2. Crear y difundir una guía con todas las medidas de conciliación familiar a las que se tiene derecho por CC y aquellas que la empresa mejora y sus beneficios sociales si existieran.

3. Pasar anualmente un cuestionario de satisfacción sobre las medidas existentes y solicitar la recogida de sugerencias de nuevas incorporaciones, atendiendo a las circunstancias del sector.

OBJETIVOS	Facilitar y fomentar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se cumpla con el principio de igualdad de oportunidades y trato, siendo accesible a toda la plantilla en igualdad de condiciones.
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Facilitar la reordenación de los tiempos de trabajo de manera que faciliten al conciliación familiar y laboral
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla
PERSONAS RESPONSABLES	Dpto. de RRHH, Comité de Seguimiento.
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Dpto. RRHH
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Consulta RLPT y medidas acordadas

CRONOGRAMA	2024	2025				2026				2027				2028			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
		M1 y M2															
					M3				M3				M3				M3

12. COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con la participación de representantes elegidos, será la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del I Plan de Igualdad, que con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la Empresa, desarrollando una cultura en la organización que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres.

En representación de la empresa por:
• Ignacio Carrasco Chico, DNI ****2544C. Gerente Napau Sistemas SL.
• Francisco Javier de Guzmán Villegas, DNI ****5242N, Ingeniero Napau Sistemas SL.
Participantes como asesoras
• Isabel Vázquez Fernández, DNI ****8978X, Responsable Dpto. Jurídico Grupo Cabello
• Yolanda de Paz Alonso, DNI ****6476S, Directora Recursos Humanos Grupo Cabello.

En representación legal de la plantilla

• Gabriel Clemente Gálvez DNI ****6896H como representante del Sindicato Nacional Independiente de seguridad privada, auxiliares de servicios y limpieza (SIVYL)
• Rafael Díaz Mérida ****7235K como representante del Sindicato Nacional Independiente de seguridad privada, auxiliares de servicios y limpieza (SIVYL)

Serán funciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del I Plan de Igualdad:

- Velar que en la Empresa se cumpla el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Proponer medidas de mejoras encaminadas al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.
- Difundir el compromiso adquirido, los resultados del diagnóstico y del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Negociar las propuestas de Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la Empresa y promover su implementación.
- Realizar el seguimiento, evaluación y control del Plan de Igualdad, de su implantación y de cuantas acciones se aprueben tendentes a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en la empresa

Dicha Comisión, realizará reuniones de evaluación y seguimiento del Plan:

• Reuniones ordinarias: La Comisión se reunirá con carácter semestral.

• Reuniones extraordinarias: Las reuniones se podrán convocar por cualquiera de las partes, cuando lo convoque o lo solicite un tercio del número total de personas

miembros. En este último caso, la celebración de la reunión no podrá demorarse por más de quince días desde la fecha que fuera solicitada.

Se deberá realizar convocatoria de reunión con una antelación mínima de 10 días naturales. En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

De todas las reuniones celebradas se levantará acta.

13. SISTEMA DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD

El Comité de seguimiento se ocupará de:

• Realizar un seguimiento del desarrollo y cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de la Empresa, en el que se analizarán los hitos, incidencias, medidas correctoras y propuestas de mejora que se hayan podido establecer, así como del cronograma de ejecución y sus indicadores.

Se aprobará un reglamento de funcionamiento una vez que se constituya la Comisión de seguimiento.

• Elaborar informes de seguimiento del Plan. (anual)

Las modificaciones, cambios y/o mejoras, que se decidan realizar en el Plan de Igualdad deberán estar claramente justificadas y motivadas. Además, deberán ser aprobadas por la mayoría de las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Para lo que se establece un procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y Resolución de discrepancias (ii)

El I Plan de Igualdad tendrá además un Sistema de seguimiento compuesto por una evaluación intermedia y una evaluación final. En las mismas se analizarán: (i) :

• Los Resultados del Plan (cualitativos y cuantitativos): recogiendo el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, y el nivel de consecución de los objetivos esperados.

• Evaluación de Proceso e Impacto: recogiendo los cambios establecidos en acciones previstas y el nivel de desarrollo de estas; así como el análisis del impacto en el que se analizará, si los hubiera, reducción de desequilibrios entre hombres y mujeres, y grado de conocimiento de la Igualdad de oportunidades en la Empresa.

Se firma (*) el presente Plan de igualdad con fecha 20 de noviembre de 2024

Todos los representante y participantes de la negociación.

(*) en todas su páginas

DOCUMENTOS ANEXOS.

(i) **MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.** (será necesario la utilización de una ficha independiente para cada una de las medidas de las diferentes áreas)

Medida:	
Eje/Área Actuación:	
Objetivos	
Recursos Humanos, materiales y económicos	
Plazos de ejecución previstos en el plan	
Indicadores de seguimiento de la medida	
	Situación /Estado de la medida
Situación de la medida	*D Sin iniciar/ Pendiente inicio* *D En Ejecución* *D Realizada*
Logro de los Indicadores	*Verificación de* los *indicadores propuestos De proceso, Resultado e Impacto.* Se *podrá incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida.*
Registro de Incidencias	*Cambios en el alcance, en la dotación de medios, en la planificación etc.* *Cómo se han abordado las incidencias por parte de la Comisión de Seguimiento.*
Propuesta de acciones de mejora	

(ii) **Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y Resolución de discrepancias**

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

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 de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
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"
f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

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

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Sanciones por incumplimiento del Plan

El incumplimiento de las obligaciones recogidas en el presente Plan dará lugar al establecimiento de una sanción que dependerá de la gravedad del incumplimiento y de las posibles consecuencias de este.

La gravedad del incumplimiento será evaluada por la inspección de trabajo describiendo de forma veraz los hechos, las pruebas que justifican los hechos, los preceptos del Plan incumplidos y las posibles consecuencias de ello.

En todo caso, esta posible sanción se ajustará a lo establecido en este Plan, y, sobre todo, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en su caso, a lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

Denuncias de incumplimientos de las medidas de igualdad

Las personas trabajadoras podrán comunicar o denunciar libremente antes la comisión de seguimiento del plan, cualquier incumplimiento que detecten en relación con los objetivos de este Plan o que puedan afectar de forma general al compromiso de igualdad de trato asumido por la Empresa, indicando los siguientes datos:

- Nombre de la persona o personas que presentan la denuncia;
- Descripción de los hechos o posible situación que da lugar a un incumplimiento del Plan; y,
- Datos de la posible persona incumplidora.

La presentación de cualquier denuncia sin la información antes citada no será válida y se remitirá de nuevo al denunciante para que en el plazo máximo de 15 días naturales pueda reenviar la denuncia cumpliendo con todos los requisitos anteriores.

En todo caso, la comisión de seguimiento ha de garantizar en todo momento la protección de los datos de las personas denunciantes, debiendo mantener en todo momento la confidencialidad sobre dichos datos.

Resolución de discrepancias

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya, como los establecidos en los convenios de aplicación.