

14 de julio de
2022

I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y
hombres de SUARDIAZ GROUP 2022-2026

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Nombre de empresa	3
3. Características generales de la empresa.....	5
4. Compromiso con la igualdad	7
5. Análisis	8
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas.....	8
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados	11
5.3. Fecha de realización del diagnóstico	11
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración	11
6. Conclusiones del análisis de datos	12
6.1. Selección y contratación.....	12
6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	13
6.3. Formación	14
6.4. Promoción profesional.....	15
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva	15
6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral	16
6.7. Infrarrepresentación femenina	17
6.8. Retribuciones	17
6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	19
6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género	20
6.11. Comunicación e imagen interna y externa.....	20
6.12. Violencia de género	21
7. Objetivos	21
7.1. Objetivos generales	21
7.2. Objetivos específicos	22
8. Medidas del plan de igualdad	28
9. Ámbito de aplicación y vigencia.....	76
10. Seguimiento y evaluación.....	78
11. Procedimiento de modificación	85
12. Sistema de resolución de conflictos	86
13. Registro del plan de igualdad	86
14. Glosario	87

1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene SUARDIAZ Group ha contado con la siguiente normativa aplicable:

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

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de SUARDIAZ GROUP, S.L.

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

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

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

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

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2021.

2. Nombre de empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	GRUPO LOGISTICO SUARDIAZ, S.L.
NIF	B83135400
Domicilio social	Calle Ayala 6 de Madrid
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA
Año de constitución	1944
Responsable de la Entidad	
Nombre	SERGIO MONTES CRISTÓBAL
Cargo	HR DIRECTOR
Telf.	914316640

e-mail	smontes@SUARDIAZ.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	SERGIO MONTES CRISTÓBAL / LAURA CAJADE FRÍAS					
Cargo	HR DIRECTOR / DIRECTORA AUDITORIA INTERNA					
Telf.	914316640					
e-mail	smontes@SUARDIAZ.com / lcajade@SUARDIAZ.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	SERVICIOS DE TRANSPORTE					
CNAE	5020 PRINCIPAL. SECUNDARIOS: 5229 4941 5221 4920 6629					
Descripción de la actividad	Servicios relacionados con toda la cadena de valor del transporte intermodal y la logística					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	MADRID					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	137	Hombres	420	Total	557
Centros de trabajo	39					
Facturación anual (€)	175 millones de euros					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos						
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	5	Hombres	14	Total	19

3. Características generales de la empresa

Se trata de un **grupo empresarial** que tiene sus orígenes en 1927, cuando varios armadores relacionados familiarmente convergieron con diversos barcos hasta llegar a la constitución del actual SUARDIAZ Group.

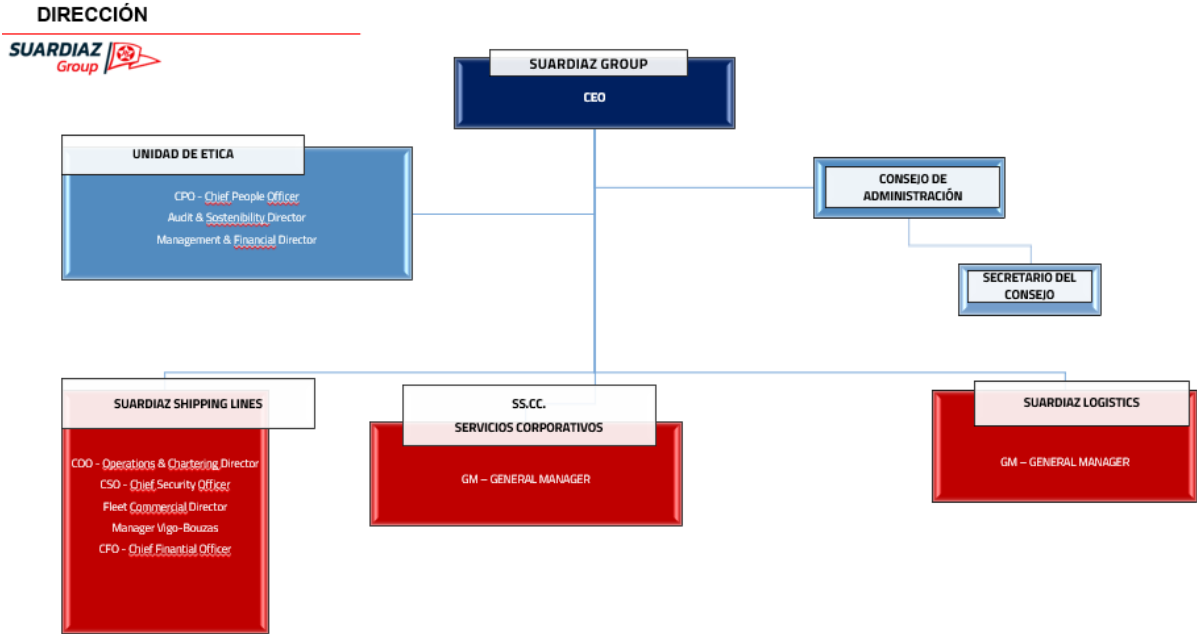
El SUARDIAZ GROUP, oficialmente establecido desde 1944 como tal bajo los auspicios de los hermanos Rafael y José Riva SUARDIAZ Group, tiene un conjunto de divisiones establecidas en todo el territorio español, cuya sede central se encuentra en Madrid, desde donde se gestiona el negocio global, apoyado por un conjunto de estructuras propias; jurídica, administrativa, informática, comercial y operativa.

SUARDIAZ GROUP ofrece un **servicio integral de transporte y logística** a sus clientes, pues incluye transporte marítimo, aéreo y terrestre, logística multimodal y almacenes.

Para proporcionar estos servicios completos, tiene bajo su paraguas organizativo y financiero a las siguientes **empresas**:

GRUPO LOGISTICO SUARDIAZ, S.L.
LINEAS MARITIMAS ESPAÑOLAS, S.A.
FLOTA SUARDIAZ, S.L.
ALBATROS
SUARDIAZ SERVICIOS MARITIMOS DE BARCELONA, S.L.
SUARDIAZ ENERGY SHIPPING
SUARDIAZ MANAGEMENT SERVICES, S.L.
LOGISTICA SUARDIAZ, S.L.
VAPORES SUARDIAZ MEDITERRANEO, S.A.
VAPORES SUARDIAZ SURATLANTICO, S.L.
VAPORES SUARDIAZ NORTE, S.L.
TET
TENERTRANS
SLISA
SUARDIAZ LOGISTICS IBERICA, S.L.
SUARDIAZ RAIL, S.A.
MONTUBE SUR, S.L.

El organigrama de SUARDIAZ GROUP, S.L. aparece a continuación.



En lo relativo a los Centros de trabajo y los Convenios colectivos de aplicación, resulta lo siguiente:

Empresa	Centro	Cod. Convenio	Convenio	Situación Convenio
ALBATROS MARITIMO, S.L.	ALBATROS MARITIMO, S.L.	28012992012004	LINEAS MARITIMAS ESPAÑOLAS (PERSONAL TIERRA)	Activo
FLOTA SUARDIAZ, S.L.	BUQUE BOUZAS	38004210012006	CONVENIO FLOTA SUARDIAZ	Prorrogado
	BUQUE L'AUDACE	38004210012006	CONVENIO FLOTA SUARDIAZ	Prorrogado
	BUQUE SUAR VIGO	38004210012006	CONVENIO FLOTA SUARDIAZ	Prorrogado
GRUPO LOGISTICO SUARDIAZ, S.L.	BUQUE L'AUDACE	28012992012004	LINEAS MARITIMAS ESPAÑOLAS (PERSONAL TIERRA)	Activo
	GRUPO LOGISTICO MADRID	28012992012004	LINEAS MARITIMAS ESPAÑOLAS (PERSONAL TIERRA)	Activo
LINEAS MARITIMAS ESPAÑOLAS, S.A.	OFICINAS MADRID L.M.E.	28012992012004	LINEAS MARITIMAS ESPAÑOLAS (PERSONAL TIERRA)	Activo
	VIGO BOUZAS L.M.E.	28012992012004	LINEAS MARITIMAS ESPAÑOLAS (PERSONAL TIERRA)	Activo
LOGISTICA SUARDIAZ, S.L.	LOGISTICA MADRID	28012992012004	LINEAS MARITIMAS ESPAÑOLAS (PERSONAL TIERRA)	Activo
	LOGISTICA MADRID-BARAJAS	28012992012004	LINEAS MARITIMAS ESPAÑOLAS (PERSONAL TIERRA)	Activo
SN SHIPBROKERS S.L.	SN SHIPBROKERS BILBAO	28012992012004	LINEAS MARITIMAS ESPAÑOLAS (PERSONAL TIERRA)	Activo
SOLUCIONES LOGISTICAS INTEGRALES, S.	SLISA BARCELONA	99001385011981	ESTATAL DE CONTRATAS FERROVIARIAS	Activo
SUARDIAZ ENERGY SHIPPING, S.L.	BUQUE BUNKER BREEZE		SIN CONVENIO	Se aplica Laudo Arbitral Marina Mercante
SUARDIAZ LOGISTICS IBERICA S.L.	SUARDIAZ IBERICA VALENCIA	46000345011981	CONSIGNATARIOS VALENCIA	Activo
	SUARDIAZ IBERICA BILBAO	48000695011984	CONSIGNATARIOS VIZCAYA	Decaido
	SUARDIAZ IBERICA BILBAO	48002325011981	TRANSPORTE MERCANCIAS POR CARRETERA VIZCAYA	Prorrogado
SUARDIAZ MANAGEMENT SERVICES, S.L.	BUNKER BAY		SIN CONVENIO	Se aplica Laudo Arbitral Marina Mercante
SUARDIAZ RAIL COMPANY S.A.	BUNKER BAY		SIN CONVENIO	Se aplica Laudo Arbitral Marina Mercante
	SUARDIAZ RAIL VALENCIA	99001385011981	ESTATAL DE CONTRATAS FERROVIARIAS	Activo
SUARDIAZ SERV.MARIT.BARCELONA, S.L.	BUQUE GREENOIL		SIN CONVENIO	Se aplica Laudo Arbitral Marina Mercante
TENERTRANS, S.L.	TENERTRANS LAS PALMAS	35000015011981	AGENCIAS DE ADUANAS Y TRANSITARIOS LAS PALMAS	Decaido
	TENERTRANS TENERIFE		SIN CONVENIO	Activo
	TENERTRANS TENERIFE - ALMACEN		SIN CONVENIO	Activo
	TENERTRANS MADRID	28010785011999	TRANSITARIOS MADRID	Prorrogado
TRANS EUROP. TRANSPORT SUARDIAZ, S.	TET GIJON	33001125011981	TRANSPORTE MERCANCIAS POR CARRETERA ASTURIAS	Activo
	TET BARCELONA	8004295011994	TRANSPORTE MERCANCIAS POR CARRETERA BARCELONA	Activo
	TET VALENCIA	46000585011981	TRANSPORTE MERCANCIAS POR CARRETERA VALENCIA	Activo
	TET VIGO	36002135011991	TRANSPORTE MERCANCIAS POR CARRETERA VIGO	Activo
	TET BILBAO	48002325011981	TRANSPORTE MERCANCIAS POR CARRETERA VIZCAYA	Prorrogado
VAPORES SUARDIAZ MEDITERRANEO, S.	TET MADRID	48002325011981	TRANSPORTE MERCANCIAS POR CARRETERA VIZCAYA	Prorrogado
	VAPORES BARNA	8010395011997	CONSIGNATARIOS BARCELONA	Prorrogado
	VAPORES VALENCIA	46000345011981	CONSIGNATARIOS VALENCIA	Prorrogado
	VAPORES VALENCIA-ALMACEN	46000345011981	CONSIGNATARIOS VALENCIA	Prorrogado
VAPORES SUARDIAZ NORTE, S.L.	VAPORES GIJON	33002025011990	CONSIGNATARIOS ASTURIAS	Prorrogado
	VAPORES GIJON-MUSEL	33002025011990	CONSIGNATARIOS ASTURIAS	Prorrogado
	VAPORES VIGO	36000044011981	CONSIGNATARIOS PONTEVEDRA	Prorrogado
	VAPORES SANTANDER	39000355011982	CONSIGNATARIOS SANTANDER	Activo
VAPORES SUARDIAZ SUR-ATLANTICO, S.L.	VAPORES BILBAO	48000695011984	CONSIGNATARIOS VIZCAYA	Decaido
	VAPORES ALGECIRAS	11000685011982	AGENCIAS MARÍTIMAS CADIZ	Prorrogado
	VAPORES CADIZ	11000685011982	AGENCIAS MARÍTIMAS CADIZ	Prorrogado
	VAPORES SEVILLA	41001165011981	CONSIGNATARIAS DE BUQUES SEVILLA	Prorrogado
VAPORES SUARDIAZ NORTE, S.L.	VAPORES SEVILLA-ALMACEN	41001165011981	CONSIGNATARIAS DE BUQUES SEVILLA	Prorrogado
	VAPORES LAS PALMAS	35000764011982	CONSIGNATARIOS LAS PALMAS	Prorrogado
	VAPORES TENERIFE	38000525011982	CONSIGNATARIOS TENERIFE	Prorrogado
	VAPORES FERROL-NAVANTIA	15000825011982	CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA CORUÑA	Prorrogado
	VAPORES CARTAGENA-NAVANTIA	30001245011981	CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICA MURCIA	Activo
	VAPORES CADIZ-NAVANTIA	11000495011982	PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA DEL METAL CADIZ	Activo

4. Compromiso con la igualdad

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

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

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por

razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

5. Análisis

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

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020).

Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

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

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género.

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

El desarrollo del diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología:

1. *Análisis de datos Cualitativos:*

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

2. *Análisis de datos Cuantitativos:*

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

Interpretación de los índices de datos cuantitativo:

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

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

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

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

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

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación.

Se han realizado diversas entrevistas personales de carácter individual con personal clave de la empresa y también se les ha distribuido una encuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa a 31 de diciembre de 2021 y a la actividad desarrollada durante los 3 años anteriores para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante los meses de octubre de 2021 a febrero de 2022.

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

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

- De una parte, como representación de SUARDIAZ Group:
 - Dña. Laura Cajade Frías (lcajade@suardiaz.com)
 - D. Jesús A. Hernanz Álvarez, reemplazado al haber causado baja voluntaria en la compañía por Dña. Mónica Hernández Arce (mhernandez@suardiaz.com).
 - D. Sergio Montes Cristóbal (smontes@suardiaz.com)

- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:
 - D. Esteban Pereda (ELA): Pereda_Esteban@itf.org.uk, reemplazado posteriormente por Dña. Begoña Mata Guinea (ELA): bmata@suardiaz.com
 - D. Desiderio Martín Jorredo (FESMC U.G.T.) en calidad de Asesor: desiderio.martin@fesmcugt.org, reemplazado posteriormente por Dña, Sonia Jiménez Baeza (FESMC U.G.T.): sonia.jimenez@fesmcugt.org
 - Dña. Ángeles Robledo Poyatos (CC.OO.): arobledo@suardiaz.com
 - Dña. Sonia Jiménez Baeza como Responsable Sector Marítimo Portuario (FESMC U.G.T.): sonia.jimenez@fesmcugt.org

Las personas anteriormente indicadas forman parte de los sindicatos más representativos a nivel de sector y empresa y actúan en representación de aquellos centros de trabajo que no cuentan con representación legal de las personas trabajadoras, tal y como se establece en el artículo 87.2, a) y c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

- D. Desiderio Martín Jorededo (FESMC U.G.T.) en calidad de Asesor:
desiderio.martin@fesmcugt.org
- Dña. Mónica Escribano Olmo (U.G.T.) en calidad de Asesora:
mescribano@suardiaz.com

Además, ha participado en calidad de entidad asesora THE HUMAN TOUCH, S.L. a través de D. José Canseco (jose.canseco@thehumantouch.com) en calidad de Asesor y Dña. Sandra Martínez Plaza (sandra.martinez@thehumantouch.com) en calidad de Asesora.

6. Conclusiones del análisis de datos

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

6.1. Selección y contratación

Se ha identificado una cierta segregación ocupacional en la plantilla, debida en gran medida a las pautas propias del mercado laboral en función de la tradicional masculinización/feminización de diferentes puestos de trabajo que hacen que en gran medida no se reciban candidaturas del sexo infrarrepresentado en diferentes departamentos/puestos dentro de SUARDIAZ Group.

Propuestas de mejora:

En general, se propone revisar las fuentes de reclutamiento y tratar de innovar en la búsqueda de candidaturas a través de otros recursos que permitan acceder a la empresa a más mujeres.

También poner especial cuidado en asexuar las ofertas de empleo, si bien en los casos identificados es cierto que el mercado laboral proporciona un mayor número de candidaturas de acuerdo a estos roles estereotipados. Se hará constar en las propias ofertas que SUARDIAZ Group está comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la existencia de un Plan de Igualdad.

Además, se analizarán las entrevistas de selección y de salida para poder identificar razones que subyacen a esta segregación para poder plantear soluciones a futuro.

Se realizará una revisión con perspectiva de género de la descripción y los requisitos de los puestos de trabajo, así como se contará con herramientas y sistemas de reclutamientos y selección que garanticen la diversidad, la igualdad de trato y de oportunidades.

Incorporar acciones positivas para incluir siempre algún CV (cumpliendo condiciones de idoneidad) del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección, siempre que se reciban candidaturas idóneas.

Se garantizará la posibilidad de acceso a la compañía a aquellas personas que sufran algún tipo de discapacidad.

6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

En cuanto a la clasificación profesional, al tratarse de un grupo con gran dispersión geográfica y múltiples convenios colectivos distintos, se ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo de igual valor y que agrupa los distintos puestos en 9 niveles de contribución.

Esta valoración de puestos responde a los principios de adecuación, totalidad y objetividad y por tanto, garantiza la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

Los factores que tiene en cuenta son:

- Conocimiento técnico
- Conocimiento del negocio
- Gestión de Recursos
- Gestión de Personas
- Nivel de interlocución
- Complejidad e impacto de las decisiones
- Autonomía
- Riesgos físicos/psicológicos

Los puestos resultantes son:

PUESTO	PUNTOS
Diseño estratégico	1000
Gestión estratégica	750
Manager c. avanzada	562
Gestor/a	422
Técnico/a 4	316
Técnico/a 3	237

Técnico/a 2	178
Técnico/a 1	140
Soporte	105

Esta clasificación es la que rige la política retributiva del Grupo, siempre respetando y en su caso, mejorando, las condiciones retributivas marcadas por los convenios colectivos aplicables en cada una de las entidades que conforman el Grupo.

Propuestas de mejora:

De cara a aumentar la presencia de mujeres en los ámbitos en los que están infrarrepresentadas, se articulan medidas en las áreas de selección, promoción y formación. El desarrollo de estas se realiza en los apartados correspondientes a las mismas.

6.3. Formación

La formación se realiza de forma igualitaria y no se han encontrado diferencias en su acceso entre mujeres y hombres -no se realiza salvo excepciones fuera del horario laboral-.

Sin embargo, en los focus-groups se ha detectado que la información sobre las posibilidades formativas no es totalmente homogénea en función de localizaciones, departamentos y/o responsables. Pero, como se ha indicado en el párrafo anterior, la variable sexo no incide en este acceso a la información.

También se ha detectado que la plantilla no está formada en Igualdad, y que en materia de Acoso sexual tampoco se ha realizado sensibilización/formación.

Propuestas de mejora:

Las propuestas inciden tanto en la mejora de la detección de las necesidades formativas como en el acceso a la oferta formativa disponible con independencia del Centro de trabajo o la persona responsable.

Se programa formación en Igualdad para toda la plantilla, así como formaciones más específicas en función de los colectivos (Selección, responsabilidad sobre equipos), así como información y sensibilización acerca del Plan de Igualdad y el nuevo Protocolo para la prevención y gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo.

6.4. Promoción profesional

A pesar de haber dentro de la organización cierta segregación horizontal y vertical, no existe una política formal de promoción que cuente con medidas de acción positiva para intentar reducir la infrarrepresentación femenina.

No obstante, y analizando los datos de los últimos años, tampoco se evidencia que exista ningún inconveniente a la hora de promocionar a mujeres que, poco a poco, van aumentando su presencia en puestos de mayor responsabilidad.

Además, la percepción de la plantilla en este sentido es positiva y ven una clara evolución.

Propuestas de mejora:

Para poder garantizar y medir la correcta evolución de esta área a futuro, se van a incluir en el Plan diferentes indicadores, que serán monitorizados de forma recurrente.

Además, se incluirán en la política de promoción acciones positiva para mejorar la presencia de mujeres allí donde estén infrarrepresentadas.

También se llevarán a cabo acuerdos con entidades formativas para favorecer el desarrollo femenino (y de otros colectivos desfavorecidos).

6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva

No se han detectado diferencias entre mujeres y hombres en lo relativo a las condiciones de trabajo, más allá de las relacionadas con el respectivo convenio colectivo de aplicación y área de negocio.

En cuanto a la auditoría retributiva, ha sido realizada por la Comisión Negociadora y la responsable de Auditoría Interna de GRUPO SUARDIAZ, S.L., donde también se ha negociado y aprobado dentro del Informe Diagnóstico.

En lo relativo a los criterios de valoración de puestos de trabajo de igual valor, así como de los distintos conceptos retributivos se aplican de forma totalmente objetiva con independencia del sexo y cumplen, por tanto, los requisitos de adecuación, totalidad y objetividad.

En los casos en que se produce alguna desviación salarial respecto de la valoración de los puestos, se trata de casos aislados que corresponden a negociaciones y condiciones salariales pactadas antes de la unificación de

criterios y como consecuencia de la existencia de diferentes convenios colectivos, que son muy distintos y abundantes dentro de las distintas sociedades que componen el Grupo.

Además de la auditoría retributiva realizada al hilo del diagnóstico para el Plan de Igualdad, la empresa ya tenía realizado un análisis retributivo independiente al que ha seguido un plan a 4 años para garantizar la equidad interna.

No obstante, la política retributiva no resulta del todo clara para la plantilla a la luz de los testimonios recogidos en los focus-groups.

Propuestas de mejora:

En la revisión anual que se realiza para efectuar los ajustes mencionados, se incluirá también la perspectiva de género para, en su caso, establecer acciones positivas para agilizar la corrección de las posibles diferencias por sexo.

Además, se revisará con carácter anual los complementos salariales y extrasalariales para garantizar que no benefician de forma injusta a los hombres.

También, y de cara a garantizar la transparencia, se comunicarán e incluirán los aspectos principales de estas políticas/ acciones a la plantilla a la incorporación / manual de acogida.

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

La utilización de los permisos retribuidos y no retribuidos es en general, igualitaria, y no hay diferencias significativas entre mujeres y hombres.

No obstante, no se han implementado medidas adicionales más allá de las legales/convencionales en la mayoría de los casos.

No existe una política formal de conciliación y si bien se proporcionan facilidades y flexibilidad bajo una perspectiva de confianza, se trata de algo ad hoc y que pasa por la discrecionalidad del/la superior jerárquico/a.

Igualmente, se ha detectado un cierto desconocimiento de las medidas disponibles por parte de la plantilla (incluyendo las legales o convencionales), a las que se acude en caso de necesidad individual y puntual.

Propuestas de mejora:

Crear una política de conciliación con los principios y bases de la compañía, sin perjuicio de las especificidades propias de cada convenio colectivo de aplicación (Libro Blanco).

Comunicar los aspectos principales de esta política a la plantilla. En su caso, recabar información sobre las medidas más demandadas y más valoradas, para evaluar su conveniencia y futura aplicación.

6.7. Infrarrepresentación femenina

En el caso de SUARDIAZ Group, estamos en una empresa de clara presencia masculina donde, además, hay más puestos de dirección ocupados por hombres (en un porcentaje superior al de la población global de SUARDIAZ Group). En estas posiciones, las mujeres se hallan infrarrepresentadas.

Sin embargo, en los escalones siguientes en los puestos de responsabilidad, la presencia femenina se equilibra, sí es cierto que hay segregación horizontal en relación a puestos tradicionalmente desempeñados por hombres o mujeres, como se indicó en el apartado anterior. Estas ocupaciones suelen estar asociadas a actividades feminizadas/ masculinizadas.

Propuestas de mejora:

De cara a aumentar la presencia de mujeres en los ámbitos en los que están infrarrepresentadas, se articulan medidas en las áreas de selección, promoción y formación. El desarrollo de éstas se realiza en los apartados correspondientes a las mismas.

6.8. Retribuciones

PROMEDIO	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-8%	16%	4%	81%	6%

MEDIANA	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-3%	20%	3%		4%

Como se puede apreciar en las retribuciones equiparadas, tanto en promedio como en medianas, no hay diferencias que superen el 25%, pero efectivamente, hay una ligera brecha salarial a favor de los hombres, sobre todo en lo relativo a los complementos salariales.

Los resultados parecen indicar que hay una mayor retribución en términos de salario base promedio (tanto real como equiparada) a favor de las mujeres. Sin embargo, este dato se explica porque las mujeres son una clara minoría que ocupa, en general, puestos de cualificación media, pues los hombres se concentran en los extremos más altos y más bajos a nivel retributivo y de responsabilidad. Por eso los promedios de sus salarios se mantienen en una media que no se ve alterada, como sucede en el caso de los hombres, por una mayoritaria población de salarios más bajos.

Otro factor importante es que los tipos de puestos ocupados por las mujeres (normalmente puestos de soporte, administrativos, etc.) tienen un carácter indefinido y permanente a lo largo de todo el año y no están asociados a proyectos o fluctuaciones. En cambio, muchos hombres ocupan puestos asociados a proyectos de duración determinada y que, por tanto, no están activos todo el año, por lo que sus retribuciones reales son menores, no así las retribuciones equiparadas (como si estuvieran todo el año).

Otra de las cosas que se observa es el mayor importe porcentual de los complementos salariales y extrasalariales a favor de los hombres. Esto, nuevamente, viene condicionado por el tipo de trabajo desempeñado por unas y otros, puesto que muchos de ellos requieren desplazamientos y viajes frecuentes (conductores, marineros...) por lo que cobran, aplicando los convenios colectivos aplicables, pluses de transporte o complementos como dietas o kilometraje.

Como se indicó en el punto 6.5 la auditoría retributiva, ha sido realizada por la Comisión Negociadora y la responsable de Auditoría Interna de GRUPO SUARDIAZ, S.L., donde también se han negociado y aprobado los resultados retributivos del presente apartado.

Propuestas de mejora:

Con carácter anual se realizará el Registro retributivo de todas las sociedades incluidas en el Grupo y se analizará la evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, en su caso, tanto de forma global como por grupos, para poder adoptar las medidas pertinentes que garanticen la absoluta igualdad de trato.

Igualmente, en la revisión anual donde se realizan ajustes salariales para garantizar la equidad interna y corregir desviaciones históricas, se incluirá también la perspectiva de género para, en su caso, establecer acciones positivas para agilizar la corrección de las posibles diferencias por sexo.

Además, se revisará con carácter anual los complementos salariales y extrasalariales para garantizar que no benefician de forma injusta a los hombres.

También, y de cara a garantizar la transparencia, se comunicarán e incluirán los aspectos principales de estas políticas/ acciones a la plantilla a la incorporación / manual de acogida.

6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

SUARDIAZ GROUP no contaba a la elaboración del Diagnóstico con un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. Hasta la fecha no hay constancia de que se hayan producido comportamientos, situaciones o comentarios que puedan resultar constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

Para dar cumplimiento al imperativo legal de contar con Protocolo específico en esta materia incorporado al Plan de Igualdad, se proponen las propuestas de mejora del siguiente apartado.

Propuestas de mejora:

Negociar y aprobar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo incorporado dentro del I Plan de Igualdad de SUARDIAZ Goup.

También se difundirá interna y externamente la existencia y contenido de dicho Protocolo y se llevarán a cabo acciones de formación para las personas involucradas en la gestión del mismo y como mínimo, sesiones de sensibilización a toda la plantilla, que garanticen tanto la acción preventiva

como el conocimiento de los mecanismos de actuación en caso de producirse.

6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género

SUARDIAZ Group tiene actualmente externalizada la Prevención de Riesgos Laborales mediante el Servicio de Prevención Ajeno ASPY, pero sí hay constancia en sus políticas internas acerca de la consideración específica de los riesgos relacionados con el embarazo.

No obstante, el Plan de Riesgos Actual no incorpora de forma explícita la perspectiva de género.

Propuestas de mejora:

Garantizar que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluye la perspectiva de género y notificar oportunamente a la Comisión de Igualdad.

También se procederá a registrar todas las prácticas preventivas implementadas con sus resultados (adaptaciones o cambios de puesto, suspensiones, etc.), para garantizar su trazabilidad y posterior análisis.

Adicionalmente, se procederá a realizar, en colaboración con el Servicio de Prevención Ajeno, un estudio psicosocial específico, el cual revisará las condiciones de trabajo desde el punto de vista preventivo de todos los puestos afectados por este Plan de Igualdad con perspectiva de género.

6.11. Comunicación e imagen interna y externa

Tras analizar procedimientos, ofertas de empleo, página web y comunicados internos, se puede concluir que de forma global el lenguaje no es sexista. No obstante, se sigue haciendo uso del masculino genérico en general, y concretamente en el la parte de selección y denominación de puestos vacantes, aunque no de forma exhaustiva. Hay, por tanto, puestos con masculino genérico y otros que no.

Parece, por tanto, que no todas las personas involucradas en la comunicación interna y externa parten del mismo nivel de conocimientos/consciencia de la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo.

Propuestas de mejora:

Se revisarán las actuales comunicaciones (aprovechando las revisiones de la web y la Intranet) para adaptarlas a un lenguaje/imagen inclusivos.

También se sensibilizará a las personas encargadas tanto de la comunicación interna y/o externa o que gestionen personas en esta materia.

Igualmente, se difundirá y dará a conocer en detalle el I Plan de Igualdad, tanto a nivel interno como externo.

Por último, se establecerá un canal específico para la recepción y aclaración de cuestiones relacionadas con la igualdad en la compañía.

6.12. Violencia de género

A la fecha de la realización del diagnóstico de SUARDIAZ GROUP, no contaba con una política o protocolo específico para apoyar de forma explícita a las víctimas de violencia de género.

No obstante, en caso de haberse notificado cualquier caso, se habría aplicado la normativa vigente en la materia, si bien es verdad que no se contaba con medidas específicas que la mejorasen.

Propuesta de mejora:

Crear, negociar y aprobar al amparo del I Plan de Igualdad un Protocolo de protección para personas víctimas de violencia de género.

Además de lo anterior, manifestar el compromiso de la empresa en esta materia y darlo a conocer a la plantilla a través de la publicación de dicho protocolo a través de comunicaciones y acciones de sensibilización específicas y su publicación en la intranet.

7. Objetivos

7.1. Objetivos generales

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de SUARDIAZ GROUP, S.L. en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

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

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

7.2. Objetivos específicos

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

- **Selección y contratación:**

- Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
- Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
- Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.
- **Clasificación profesional:**
 - Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
 - Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
 - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
 - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- **Formación:**
 - Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de formación, sus acciones y criterios de acceso.
 - Asegurar que toda la plantilla integra y comprende los conceptos de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desde el momento del OnBoarding, completado con formaciones específicas según necesidades (ej. Selección, gestión de equipos, etc.).
 - Garantizar la colaboración de la compañía con las diferentes entidades formativas del sector, de manera que se promueva la

formación y capacitaciones de futuros profesionales (con foco en colectivos infrarrepresentados: discapacidad, mujeres, etc.).

- Mantener la igualdad de trato y oportunidades en la formación impartida en la organización a través de la revisión de materiales y auditoría de proveedores de formación en esta materia.

- **Promoción profesional:**

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
- Incorporar acciones positivas para intentar equilibrar la presencia de personas del sexo infrarrepresentado por área/departamento en las promociones profesionales.

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

- Garantizar que las condiciones de trabajo ofrecidas por la empresa no perjudican de forma directa o indirecta la incorporación y/o permanencia de las mujeres dentro de la organización.
- Facilitar medidas que favorezcan la conciliación (e.g. teletrabajo) garantizando el descanso y la desconexión digital.

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

- Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
- Establecer una política de conciliación y comunicarla adecuadamente para dar respuesta a las necesidades y circunstancias concretas de la plantilla

- Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
- **Infrarrepresentación femenina**
 - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
 - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- **Retribuciones:**
 - Contar con una política salarial asociada a los niveles de contribución que permitan una equidad interna en la plantilla actual y futuras contrataciones.
 - Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor, y la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo.
 - Contar con registros desagregados por sexo y con detalle para un correcto análisis de su evolución.
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**
 - Prevenir comportamientos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
 - Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de SUARDIAZ Group.
 - Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.
 - Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo cuenten con los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.
 - Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Salud laboral desde la perspectiva de género:**
 - Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
 - Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
 - Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género y erradicar las posibles desigualdades de género en el ámbito laboral.
- **Comunicación e imagen interna y externa:**
 - Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización y utilizar un lenguaje inclusivo en publicaciones y comunicaciones de la organización.
 - Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.
 - Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de SUARDIAZ Group y de cuantas acciones en

materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.

- **Violencia de género:**

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Creación de un protocolo específico acompañado de cauces sencillos para garantizar la fácil identificación y acceso a los canales oportunos para recibir acompañamiento y apoyo en todo momento.

8. Medidas del plan de igualdad

Área 0: RESPONSABLE/S IGUALDAD EN LA EMPRESA

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar de forma eficiente las acciones relativas a la Igualdad, tanto en su ejecución y supervisión como comunicación
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Contar con una figura responsable de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa

DESIGNACIÓN DE PERSONA/S RESPONSABLES DE IGUALDAD	
Medida Nº 0	Identificar y nombrar una figura responsable de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
Objetivos que persigue	Identificar un canal de comunicación ascendente y descendente para temas relacionados con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
Descripción detallada de la medida	<p>1. Designar una persona responsable (y suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. Puede llevarlo a cabo con ayuda de una asesoría o consultoría externa con formación en Igualdad.</p> <p>2. Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el/la agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Recursos asociados	Laura Cajade Frías (auditora interna + responsable RSC) Dirección de email específica para esta materia
Indicadores de seguimiento	Designación y puesta en conocimiento de la plantilla al comunicar los ejes del Plan de Igualdad (SI/NO)
Revisión	Cuando haya un cambio de personal o si así se estima dentro de la Comisión de Seguimiento/Nuevo Plan de Igualdad.

Área 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección y contratación. • Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas y niveles profesionales de las entidades.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la presencia del género menos representado en niveles de puestos y áreas donde se dan mayores desigualdades. • Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida N° 1	Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades y la existencia del Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa
Descripción detallada de la medida	Publicitar en todas las ofertas de empleo de SUARDIAZ GROUP el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la existencia del I Plan de Igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y todas las personas que accedan a las comunicaciones externas en materia de empleo.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de Recursos Humanos
Recursos asociados	Equipo de Recursos Humanos Equipo de Comunicación y Marketing

Indicadores de seguimiento	% de publicaciones internas/externas que incluyan este párrafo respecto del total de las misma.
Revisión	Semestral

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida Nº 2	Garantizar que SUARDIAZ GROUP dispone de herramientas y sistemas de reclutamientos y selección que aseguren la diversidad, la igualdad de trato y de oportunidades.
Objetivos que persigue	Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa
Descripción detallada de la medida	Adquirir e implantar las herramientas y sistemas de reclutamiento y selección que garanticen la diversidad, igualdad de trato y de oportunidades. Concretamente contar con una herramienta ATS y un lugar específico (Zona carrera) en la web corporativa que garantice estos objetivos y el conocimiento por parte de toda la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y todas las personas que accedan a las comunicaciones externas en materia de empleo.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de Recursos Humanos
Recursos asociados	Equipo de Recursos Humano (concretamente Dpto de Selección) Herramienta ATS Departamento de comunicación (actualización web)
Indicadores de seguimiento	Implementación de herramienta ATS (SI/NO) Apartado Careers en la web corporativa (SI/NO)
Revisión	Anual

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida N° 3	Analizar los resultados de las encuestas o entrevistas de salida, para detectar posibles bajas derivadas con problemas de igualdad.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
Descripción detallada de la medida	Analizar los resultados de las encuestas o entrevistas de salida de forma exhaustiva, para detectar posibles bajas derivadas con problemas de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de Recursos Humanos
Recursos asociados	Equipo de Recursos Humano (concretamente Dpto de Selección) Herramienta ATS Departamento de comunicación (actualización web)
Indicadores de seguimiento	% de entrevistas de salida realizadas sobre el total Registro de los resultados de las mismas en formato comparable Análisis de los resultados y extracción de conclusiones

Revisión	Semestral
----------	-----------

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida N° 4	Incorporar acciones positivas para incluir siempre algún CV (cumpliendo condiciones de idoneidad) del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección, siempre que sea posible.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
Descripción detallada de la medida	Incorporar acciones positivas para incluir siempre algún CV (cumpliendo condiciones de idoneidad) del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección, siempre que sea posible y se encuentren perfiles adecuados.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y candidatas/os externas/os
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de Recursos Humanos
Recursos asociados	Equipo de Recursos Humanos (área de selección)
Indicadores de seguimiento	% de candidaturas recibidas desagregadas por sexo, % de candidaturas presentadas a responsables y % de contratación en cada caso.

	Revisar que se incluye una persona del sexo infrarrepresentado -si hay candidaturas idóneas y explicar si no lo hay-
Revisión	Anual

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida N° 5	Evaluar los canales de difusión de las ofertas y procurar diversificarlos en lo posible con el fin de captar candidaturas de ambos sexos para todos los puestos.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
Descripción detallada de la medida	Recopilación de datos de selección relativos a cada uno de los canales de reclutamiento utilizados y análisis de su efectividad a la hora de recabar candidaturas de ambos sexos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y candidatas/os externas/os
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de Recursos Humanos
Recursos asociados	Equipo de Recursos Humanos (área de selección)
Indicadores de seguimiento	% de candidaturas masculinas/femeninas recibidas en cada canal. Evaluación para elegir el canal óptimo.
Revisión	Anual

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida N° 6	Garantizar la posibilidad de acceso a la compañía a aquellas personas que sufran algún tipo de discapacidad.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
Descripción detallada de la medida	Se revisarán las candidaturas recibidas con personas con discapacidad con respecto al global de candidaturas para identificar si existe algún problema de acceso a la empresa y poner medidas correctoras, en su caso.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y candidatas/os externas/os
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de Recursos Humanos
Recursos asociados	Equipo de Recursos Humanos (área de selección)
Indicadores de seguimiento	Número de candidaturas de personas con discapacidad vs. resto de candidaturas en cada proceso de selección
Revisión	Anual

Área 2: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la presencia del género menos representado en niveles de puestos y áreas donde se dan mayores desigualdades. Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

PROCESO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida N° 7	Establecer en la política de promociones una mención expresa a la acción positiva para intentar equilibrar la presencia de personas del sexo infrarrepresentado por área/departamento.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, en base a criterios objetivos, públicos y transparentes.
Descripción detallada de la medida	Establecer en la política de promociones una mención expresa a la acción positiva para intentar equilibrar la presencia de personas del sexo infrarrepresentado por área/departamento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de Recursos Humanos
Recursos asociados	Equipo de Recursos Humanos

Indicadores de seguimiento	Inclusión de esta mención en la política de promoción (SI/NO)
Revisión	Semestral
PROCESO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida N° 8	Incorporar acciones positivas para intentar equilibrar la presencia de personas del sexo infrarrepresentado por área/departamento
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, en base a criterios objetivos, públicos y transparentes.
Descripción detallada de la medida	Incorporar acciones positivas para intentar equilibrar la presencia de personas del sexo infrarrepresentado por área/departamento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de Recursos Humanos
Recursos asociados	Equipo de Recursos Humanos Responsables de área
Indicadores de seguimiento	Incluir al menos una candidatura -si la hay- del sexo infrarrepresentado
Revisión	Semestral

PROCESO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida N° 9	Mantener un registro de indicadores de promoción desagregados por sexo, incluyendo personas que se postulan y personas finalmente seleccionadas.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, en base a criterios objetivos, públicos y transparentes.
Descripción detallada de la medida	Mantener un registro de indicadores de promoción desagregados por sexo, incluyendo personas que se postulan y personas finalmente seleccionadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de Recursos Humanos
Recursos asociados	Equipo de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	% de candidaturas recibidas desagregadas por sexo % de candidaturas presentadas a responsables % de promoción en cada caso
Revisión	Semestral

Área 3: FORMACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de formación, sus acciones y criterios de acceso • Garantizar que toda la plantilla entienda y comprende los conceptos de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres • Garantizar la colaboración de la compañía con las diferentes entidades formativas del sector, de manera que se promueva la formación y capacitaciones de futuros profesionales (con foco en colectivos infrarrepresentados: discapacidad, mujeres, etc.) • Mantener la igualdad de trato y oportunidades en la formación impartida en la organización
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar el acceso a la oferta formativa homogéneo a todos los departamentos y centros de trabajo. • Lograr que toda la plantilla esté formada en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

PROCESO DE FORMACIÓN	
Medida N° 10	Asegurar que las formaciones, en la medida en que dependa de la empresa, se realicen siempre en horario laboral.
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de formación, sus acciones y criterios de acceso.
Descripción detallada de la medida	Cuando se planifique una formación, y siempre que la medida dependa de la empresa, garantizar que se realiza en horario laboral.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	6 meses desde el inicio del Plan de Igualdad

Responsable	Equipo de Recursos Humanos
Recursos asociados	Equipo de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	% de formaciones, desagregadas por sexo realizadas en modalidad presencial/online y horarios de impartición
Revisión	Anual

PROCESO DE FORMACIÓN	
Medida N° 11	Contar con un sistema de detección de necesidades de formación que incluya al 100% de la plantilla.
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de formación, sus acciones y criterios de acceso.
Descripción detallada de la medida	Evaluar el sistema actual de detección de necesidades formativas para crear un nuevo sistema que incluya al 100% de la plantilla
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	6 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de Recursos Humanos
Recursos asociados	Equipo de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	Existencia de un sistema formalizado de recogida de necesidades de formación para el 100% de la plantilla (SI/NO)

Revisión	Anual
----------	-------

PROCESO DE FORMACIÓN	
Medida Nº 12	Garantizar que la formación ofrecida a la plantilla se encuentra accesible para todo el mundo (intranet, sharepoint, etc.).
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de formación, sus acciones y criterios de acceso.
Descripción detallada de la medida	Garantizar que la formación ofrecida a la plantilla se encuentra accesible para todo el mundo (intranet, sharepoint, etc.)
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	12 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de Recursos Humanos
Recursos asociados	Equipo de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	Nº de comunicaciones realizadas sobre formación y/o actualización de documentación compartida
Revisión	Anual

PROCESO DE FORMACIÓN	
Medida N° 13	Realizar formación en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para personas a cargo de equipos/aplicación de políticas de RRHH.
Objetivos que persigue	Garantizar que toda la plantilla integra y comprende los conceptos de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Realizar formación en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para personas a cargo de equipos/aplicación de políticas de RRHH.
Personas destinatarias	Personas a cargo de equipos/aplicación de políticas de RRHH
Cronograma de implantación	12 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de Recursos Humanos
Recursos asociados	Equipo de Recursos Humanos Formador/a externo/a
Indicadores de seguimiento	Realización de formación (SI/NO) Nº de personas (desagregado por sexo) que han recibido esta formación y cargo.
Revisión	Anual

PROCESO DE FORMACIÓN	
Medida N° 14	Realizar formación para toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Objetivos que persigue	Garantizar que toda la plantilla integra y comprende los conceptos de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Realizar formación para toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	24 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de Recursos Humanos
Recursos asociados	Equipo de Recursos Humanos Formador/a externo/a
Indicadores de seguimiento	Realización de formación (SI/NO) Nº de personas (desagregado por sexo) que han recibido esta formación
Revisión	Anual

PROCESO DE FORMACIÓN	
Medida N° 15	Incorporar la formación en igualdad dentro del proceso de onboarding de la compañía.
Objetivos que persigue	Garantizar que toda la plantilla integra y comprende los conceptos de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Incorporar la formación en igualdad dentro del proceso de onboarding de la compañía a través de inclusión de esta formación en la plataforma corporativa de formación, e incorporándolo a la parte obligatoria. Se garantiza así que el 100% de las incorporaciones la reciben.
Personas destinatarias	Todas las nuevas incorporaciones
Cronograma de implantación	12 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de Recursos Humanos
Recursos asociados	Equipo de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	Incorporación de esta formación en la plataforma de formación corporativa (SI/NO)
Revisión	Anual

PROCESO DE FORMACIÓN	
Medida N° 16	Suscribir acuerdos de colaboración sobre formación y capacitación profesional con diferentes entidades formativas (centros formativos, universidades, escuelas de negocio, etc).
Objetivos que persigue	Garantizar la colaboración de la compañía con las diferentes entidades formativas del sector, de manera que se promueva la formación y capacitaciones de futuros profesionales (con foco en colectivos infrarrepresentados: discapacidad, mujeres, etc.)
Descripción detallada de la medida	Suscribir acuerdos de colaboración sobre formación y capacitación profesional con diferentes entidades formativas (centros formativos, universidades, escuelas de negocio, etc).
Personas destinatarias	Toda la plantilla y personas que se incorporen al Grupo
Cronograma de implantación	6 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de Recursos Humanos
Recursos asociados	Equipo de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	Número de convenios de colaboración vigentes durante el periodo de análisis y su evolución en el tiempo.
Revisión	Semestral

PROCESO DE FORMACIÓN	
Medida N° 17	Asegurar que el lenguaje e imágenes contenidas en los materiales formativos de los diferentes cursos de la organización son coherentes con la perspectiva de género y/o solicitar que lo hagan las entidades formadoras externas que se encarguen de formaciones (manuales, módulos, etc.)
Objetivos que persigue	Mantener la igualdad de trato y oportunidades en la formación impartida en la organización
Descripción detallada de la medida	Revisar el lenguaje e imágenes contenidas en los materiales formativos de los diferentes cursos de la organización para garantizar que son coherentes con la perspectiva de género y/o solicitar que lo hagan las entidades formadoras externas que se encarguen de formaciones (manuales, módulos, etc.). Proceder a realizar las modificaciones/peticiones de modificación oportunas en su caso.
Personas destinatarias	Toda la plantilla Proveedores externos
Cronograma de implantación	6 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de Recursos Humanos
Recursos asociados	Equipo de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	Nº de proveedores/formadores que reciben estas pautas (Plan de igualdad)
Revisión	Anual

Área 4: RETRIBUCIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor, y la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Contar con una política salarial asociada a los niveles de contribución que permitan una equidad interna en la plantilla actual y futuras contrataciones. Contar con registros desagregados por sexo y con detalle para un correcto análisis de su evolución.

PROCESO DE RETRIBUCIÓN	
Medida N° 18	Realizar revisiones periódicas anuales sobre las retribuciones medias por género, prevenir posibles diferencias o desigualdades y aplicar medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios.
Objetivos que persigue	Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor, y la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Realizar revisiones retributivas anuales utilizando el Registro Retributivo de las distintas sociedades que componen el Grupo y de forma conjunta. Se analizarán las retribuciones medias por género en todos los conceptos retributivos y se evaluará si hay diferencias o desigualdades. Se aplicarán medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	12 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Dirección de RRHH
Recursos asociados	Dirección de RRHH y apoyo de otras personas del Equipo de RRHH
Indicadores de seguimiento	Registro Retributivo anual por Sociedad, con análisis tanto de los salarios base como de los complementos salariales y extrasalariales. Incorporar acciones correctivas en su caso.

Revisión	Anual
PROCESO DE RETRIBUCIÓN	
Medida N° 19	Incluir la perspectiva de género en las revisiones salariales anuales de acuerdo al plan existente de ajuste retributivo para garantizar la equidad interna.
Objetivos que persigue	Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor, y la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Incluir la perspectiva de género en las revisiones salariales anuales de acuerdo al plan existente de ajuste retributivo para garantizar la equidad interna y, en su caso, establecer acciones positivas para agilizar la corrección de las posibles diferencias por sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	12 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Dirección de RRHH
Recursos asociados	Dirección de RRHH y apoyo de otras personas del Equipo de RRHH
Indicadores de seguimiento	Realizar las revisiones salariales incorporando la perspectiva de género para garantizar la equidad interna. Garantizar que dichas revisiones incorporan de forma explícita este aspecto.
Revisión	Anual

PROCESO DE RETRIBUCIÓN

Medida N° 20	Comunicar e incluir los aspectos principales de las políticas/ acciones retributivas a toda la plantilla en su incorporación y/o en el manual de acogida
Objetivos que persigue	Contar con una política salarial asociada a los niveles de contribución que permitan una equidad interna en la plantilla actual y futuras contrataciones.
Descripción detallada de la medida	Comunicar e incluir los aspectos principales de las políticas/ acciones retributivas a toda la plantilla en su incorporación y/o en el manual de acogida
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	6 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Dirección de RRHH
Recursos asociados	Equipo de RRHH Responsables de área
Indicadores de seguimiento	Nº de comunicaciones (vía directa o a través de l@s responsables de área) de dichas políticas realizadas a la plantilla. Nº de manuales de acogida entregados conteniendo dicha política
Revisión	Anual

PROCESO DE RETRIBUCIÓN

Medida N° 21	Mantener registros desagregados por sexo de situación familiar, tipo de contrato, jornada, complementos, etc. y realizar una revisión periódica de su evolución.
Objetivos que persigue	Contar con registros desagregados por sexo y con detalle para un correcto análisis de su evolución.
Descripción detallada de la medida	Mantener registros desagregados por sexo de situación familiar, tipo de contrato, jornada, complementos, etc. y realizar una revisión periódica de su evolución.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	12 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH
Recursos asociados	Equipo de RRHH
Indicadores de seguimiento	Existencia de los registros indicados (SI/NO) <ul style="list-style-type: none"> - Situación familiar - Tipo de contrato - Tipo de jornada - Adaptaciones de jornada
Revisión	Anual

Medida N° 22	Garantizar la existencia de registros desagregados por sexo que incluyan todos los factores a tener en cuenta para garantizar la igualdad retributiva (nivel de estudios, condiciones de trabajo, etc.) y tenerlos en cuenta en la revisión anual.
Objetivos que persigue	Contar con registros desagregados por sexo y con detalle para un correcto análisis de su evolución.
Descripción detallada de la medida	Garantizar la existencia de registros desagregados por sexo que incluyan todos los factores a tener en cuenta para analizar y asegurar la igualdad retributiva (nivel de estudios, condiciones de trabajo, etc.) y tenerlos en cuenta en la revisión anual.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	6 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH
Recursos asociados	Equipo de RRHH
Indicadores de seguimiento	Creación de un informe específico que recoja estos aspectos extraíble desde la aplicación de gestión de personal (SI/NO)
Revisión	Semestral

Área 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Establecer una política de conciliación y comunicarla adecuadamente para dar respuesta a las necesidades y circunstancias concretas de la plantilla.

PROCESO DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
Medida N° 23	Crear una política de conciliación con los principios y bases de la compañía, sin perjuicio de las especificidades propias de cada convenio colectivo de aplicación (Libro Blanco).
Objetivos que persigue	Establecer una política de conciliación y comunicarla adecuadamente para dar respuesta a las necesidades y circunstancias concretas de la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Realizar un Libro Blanco con los principios de conciliación del Grupo y comunicarlo a la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH
Recursos asociados	Equipo de RRHH
Indicadores de seguimiento	Realizar la comunicación del Plan y ponerlo en Intranet, página web, etc. (SI/NO)
Revisión	Anual

Medida N° 24	Comunicar los aspectos principales de esta política a la plantilla. En su caso, escuchar cuáles son las medidas más demandadas y más valoradas, para evaluar su conveniencia.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Comunicación de dicha política por las vías establecidas y situarla en un lugar accesible a toda la plantilla para su consulta. Recabar información de la plantilla acerca de las medidas de conciliación más valoradas para evaluar su posible implantación a futuro.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	12 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH
Recursos asociados	Equipo de RRHH
Indicadores de seguimiento	Comunicación de dicha política por las vías establecidas y situarla en un lugar accesible a toda la plantilla para su consulta. (SI/NO)
Revisión	Anual

Área 6: COMUNICACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres. • Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando al personal de su aplicación.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Crear un canal específico de comunicación sobre Igualdad

PROCESO DE COMUNICACIÓN	
Medida N° 25	Hacer explícito el compromiso con la igualdad de oportunidades en todas las comunicaciones y documentación interna (Ej. Manual de acogida, código ético, etc.)
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Incluir una frase que explicita el compromiso con la igualdad de oportunidades del SUARDIAZ GROUP en las comunicaciones relevantes y documentación interna de políticas, procesos, etc. (Ej. Manual de acogida, código ético...)
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH
Recursos asociados	Equipo de RRHH
Indicadores de seguimiento	Incorporar una frase de compromiso con la Igualdad en las comunicaciones (SI/NO)
Revisión	No aplica

PROCESO DE COMUNICACIÓN	
Medida N° 26	Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones.
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones internas a todos los niveles (imágenes, lenguaje, etc.) en la creación de nuevos documentos y revisando y modificando los ya existentes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH
Recursos asociados	Equipo de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de correcciones/cambios realizados
Revisión	Anual

PROCESO DE COMUNICACIÓN	
Medida N° 27	Aprovechar las revisiones de la página web y la Intranet para actualizar lenguaje y posibles imágenes, en su caso.
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Aprovechar las revisiones de la página web y la Intranet para actualizar lenguaje y posibles imágenes, en su caso.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH Equipo de Comunicación
Recursos asociados	Equipo de RRHH Equipo de Comunicación
Indicadores de seguimiento	Nº de correcciones/cambios realizados
Revisión	Anual

PROCESO DE COMUNICACIÓN	
Medida N° 28	Sensibilizar y formar a las personas encargadas de la comunicación externa, interna y que gestionen personas.
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones de sensibilización y formación a las personas encargadas de la comunicación externa, interna y que gestionen personas para garantizar que las comunicaciones que emitan se ajusten a una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	12 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH Equipo de Comunicación
Recursos asociados	Equipo de RRHH Formador/a Externo/a
Indicadores de seguimiento	Realizar sensibilización/formación sobre lenguaje inclusivo a personas encargadas de la comunicación. (SI/NO)
Revisión	No aplica

PROCESO DE COMUNICACIÓN	
Medida N° 29	Difundir y dar a conocer el Plan de Igualdad de Suardiaz, ponerlo a disposición de la plantilla y en documentos o repositorios externos accesibles (sharepoint), de forma que tanto posibles clientes como proveedores estén informados y lo tengan en cuenta.
Objetivos que persigue	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando al personal de su aplicación.
Descripción detallada de la medida	Difundir y dar a conocer el Plan de Igualdad de Suardiaz, ponerlo a disposición de la plantilla y en documentos o repositorios externos accesibles (sharepoint), de forma que tanto posibles clientes como proveedores estén informados y lo tengan en cuenta.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y receptores externos a la empresa como personas que accedan a la web, así como clientes y proveedores.
Cronograma de implantación	3 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH
Recursos asociados	Equipo de RRHH Departamento de Comunicación
Indicadores de seguimiento	Plan publicado (SI/NO) Plantilla informada (SI/NO) Contar con un lugar accesible para toda la plantilla al Plan (SI/NO)
Revisión	No aplica
PROCESO DE COMUNICACIÓN	
Medida N° 30	Incorporar un ámbito específico para la recepción y aclaración de cuestiones relacionadas con la igualdad en la compañía.

Objetivos que persigue	Crear un canal específico de comunicación sobre Igualdad.
Descripción detallada de la medida	Creación del buzón igualdad@suardiaz.com y puesta en conocimiento de su existencia a toda la plantilla, así como evaluación de su utilización por parte de la misma.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	3 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH
Recursos asociados	Equipo de RRHH Equipo IT
Indicadores de seguimiento	Creación del buzón igualdad@suardiaz.com (SI/NO) Revisión del número y tipología de las consultas recibidas
Revisión	Semestral

Área 7: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la organización sensibilizando y formando a la plantilla para reconocerlo y evitarlo. • Garantizar la correcta gestión de los casos de acoso sexual o por razón de sexo en la organización formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Contar con un Protocolo específico en materia de Acoso sexual y/o por razón de sexo que quede incorporado al I Plan de Igualdad. • Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo. • Sensibilizar y preparar a las personas encargadas de gestionar posibles casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, concretamente las integrantes de la Comisión Instructora.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	
Medida N° 31	Implantación del protocolo de prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo, e informar a la plantilla de la implantación del nuevo protocolo de prevención y actuación en caso de acoso, introduciendo píldoras de sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo en los cursos de la organización.
Objetivos que persigue	Garantizar la prevención y la correcta gestión del acoso sexual o por razón de sexo en la organización formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
Descripción detallada de la medida	Implantación del protocolo de prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo, e informar a la plantilla de la implantación del nuevo protocolo de prevención y actuación en caso de acoso, introduciendo píldoras de sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo en los cursos de la organización.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH

Recursos asociados	Equipo de RRHH Formador/a Externo/a
Indicadores de seguimiento	Protocolo publicado (SI/NO) Plantilla informada (SI/NO) Contar con un lugar accesible para toda la plantilla al Protocolo (SI/NO)
Revisión	Anual

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	
Medida N° 32	Publicación del Protocolo de prevención y gestión del Acoso sexual y/o por razón de sexo en la página web externa de SUARDIAZ GROUP, accesible a clientes y proveedores para garantizar que conocen su existencia.
Objetivos que persigue	Garantizar la prevención y la correcta gestión del acoso sexual o por razón de sexo en la organización formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
Descripción detallada de la medida	Publicación del Protocolo de prevención y gestión del Acoso sexual y/o por razón de sexo en la página web externa de SUARDIAZ GROUP, accesible a clientes y proveedores para garantizar que conocen su existencia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y personal externo (visitantes web, clientes, proveedores...)
Cronograma de implantación	Desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH
Recursos asociados	Equipo de RRHH Equipo de Comunicación/IT

Indicadores de seguimiento	Protocolo publicado (SI/NO) Contar con un lugar accesible externamente al Protocolo (SI/NO)
Revisión	Anual
ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	
Medida N° 33	Realización de una formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo dirigida a las personas que formen parte de los órganos de gestión del protocolo y/o que tengan personal a cargo, para ser capaces de responder adecuadamente en caso de recibir o tener que instruir alguna denuncia.
Objetivos que persigue	Garantizar la prevención y la correcta gestión del acoso sexual o por razón de sexo en la organización formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
Descripción detallada de la medida	Realización de una formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo dirigida a las personas que formen parte de los órganos de gestión del protocolo y/o que tengan personal a cargo, para ser capaces de responder adecuadamente en caso de recibir o tener que instruir alguna denuncia.
Personas destinatarias	Personal con equipos a cargo Personal con funciones en la Comisión de Igualdad y/o en la Comisión Instructora del Protocolo
Cronograma de implantación	12 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH
Recursos asociados	Equipo de RRHH Formador/a Externo/a
Indicadores de seguimiento	Sensibilización/formación a las personas implicadas en la gestión del protocolo de acoso (SI/NO)
Revisión	Anual

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	
Medida N° 34	Crear un punto de contacto (una dirección de email) para centralizar las denuncias/quejas, que garantice la confidencialidad, la dignidad de las personas involucradas y la garantía de la presunción de inocencia.
Objetivos que persigue	Garantizar la prevención y la correcta gestión del acoso sexual o por razón de sexo en la organización formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
Descripción detallada de la medida	Crear un punto de contacto (una dirección de email) para centralizar las denuncias/quejas, que garantice la confidencialidad, la dignidad de las personas involucradas y la garantía de la presunción de inocencia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	12 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH Unidad de ética
Recursos asociados	Equipo de RRHH Equipo IT
Indicadores de seguimiento	Nombrar a la persona responsable de recibir y canalizar las posibles denuncias. (SI/NO) Utilizar el email de la Unidad ética para recibir dichas denuncias (SI/NO) unidadetica@suardiaz.com Informar a la plantilla sobre dicho punto de contacto (SI/NO)
Revisión	Semestral

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	
Medida N° 35	Realización de informe anual de acoso: casos notificados a la empresa y que han ido a la Unidad de Ética, número de veces que se ha constituido la Unidad de Ética, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada y número de denuncias archivadas por centro.

Objetivos que persigue	Garantizar la prevención y la correcta gestión del acoso sexual o por razón de sexo en la organización formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
Descripción detallada de la medida	Realización de informe anual de acoso: casos notificados a la empresa y que han ido a la Unidad de Ética, número de veces que se ha constituido la Unidad de Ética, casos de acoso resueltos por la Comisión y solución determinada y número de denuncias archivadas por centro.
Personas destinatarias	Dirección de RRHH Comisión de Igualdad RLT
Cronograma de implantación	12 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH
Recursos asociados	Equipo de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas Nº de denuncias archivadas comunicadas /Nº de denuncias archivadas
Revisión	Anual

Área 8: CULTURA ORGANIZACIONAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Integrar el enfoque de género en la cultura de la organización.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Informar a la plantilla de los avances realizados en materia de igualdad. Establecer un punto de comunicación ascendente y descendente sobre igualdad donde se puedan plantear cuestiones sobre esta materia.

CULTURA ORGANIZACIONAL	
Medida N° 36	Informar a la plantilla de las acciones a llevar a cabo en el plan 2022-2026
Objetivos que persigue	Integrar el enfoque de género en la cultura de la organización.
Descripción detallada de la medida	Informar a la plantilla de las acciones a llevar a cabo en el plan 2022-2026 a través de comunicados y sesiones explicativas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH
Recursos asociados	Equipo de RRHH
Indicadores de seguimiento	Enviar comunicado (SI/NO) Realizar presentación (SI/NO)
Revisión	Trimestral

CULTURA ORGANIZACIONAL	
Medida N° 37	Información a la plantilla de los avances anuales (resumen)
Objetivos que persigue	Integrar el enfoque de género en la cultura de la organización.
Descripción detallada de la medida	Proporcionar un resumen de los avances en materia de igualdad con carácter anual y concretamente de los puntos más relevantes relativos a la aplicación del I Plan de Igualdad de SUARDIAZ GROUP.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	12 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH
Recursos asociados	Equipo de RRHH
Indicadores de seguimiento	Enviar comunicado (SI/NO) Realizar presentación anual (SI/NO)
Revisión	Anual

CULTURA ORGANIZACIONAL	
Medida N° 38	Crear un punto de contacto para resolver y recoger dudas sobre la igualdad y recoger información desagregada por sexo sobre los temas relacionados con la igualdad sobre los que se solicita información.
Objetivos que persigue	Integrar el enfoque de género en la cultura de la organización.

Descripción detallada de la medida	Crear un punto de contacto para resolver y recoger dudas sobre la Igualdad y recoger información desagregada por sexo sobre los temas relacionados con la igualdad sobre los que se solicita información.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH
Recursos asociados	Equipo de RRHH
Indicadores de seguimiento	Realización de la comunicación a la plantilla del buzón donde realizar las dudas sobre la Igualdad: recursos.humanos@suardiaz.com (SI/NO)
Revisión	Trimestral

Área 9: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que las condiciones de trabajo ofrecidas por la empresa no perjudican de forma directa o indirecta la incorporación y/o permanencia de las mujeres dentro de la organización. • Facilitar medidas que favorezcan la conciliación (teletrabajo) garantizando el descanso y la desconexión digital.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Contar con análisis y registros de los riesgos laborales. • Contar con análisis y registros de la siniestralidad.

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida N° 39	Realizar la evaluación de riesgos psicosociales (asociado a los distintos puestos de trabajo y analizar su impacto en áreas masculinizadas/feminizadas).
Objetivos que persigue	Garantizar que las condiciones de trabajo ofrecidas por la empresa no perjudican de forma directa o indirecta la incorporación y/o permanencia de las mujeres dentro de la organización.
Descripción detallada de la medida	Realizar la evaluación de riesgos psicosociales (asociado a los distintos puestos de trabajo y analizar su impacto en áreas masculinizadas/feminizadas).
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	12 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Prevención de Riesgos Laborales
Recursos asociados	Prevención de Riesgos Laborales
Indicadores de seguimiento	Realizar la evaluación de riesgos psicosociales incluyendo la perspectiva de género (SI/NO).

Revisión	Cuando haya modificaciones sustanciales en los puestos de trabajo estudiados.
CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida N° 40	Realizar la evaluación de riesgos psicosociales (asociado a los distintos Elaborar registros de siniestralidad laboral desagregados por sexo y sus causas.
Objetivos que persigue	Garantizar que las condiciones de trabajo ofrecidas por la empresa no perjudican de forma directa o indirecta la incorporación y/o permanencia de las mujeres dentro de la organización.
Descripción detallada de la medida	Elaborar registros de siniestralidad laboral desagregados por sexo y sus causas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	12 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Prevención de Riesgos Laborales
Recursos asociados	Prevención de Riesgos Laborales
Indicadores de seguimiento	Elaboración de registro con nº de accidentes laborales desagregados por sexo y sus causas.
Revisión	Anual

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida N° 41	Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo (ver apartados de selección y promoción)

Objetivos que persigue	Garantizar que las condiciones de trabajo ofrecidas por la empresa no perjudican de forma directa o indirecta la incorporación y/o permanencia de las mujeres dentro de la organización.
Descripción detallada de la medida	Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo (ver apartados de selección y promoción)
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	12 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH
Recursos asociados	Equipo de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ Nº de embarazadas y lactancia. Nº de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ Nº de embarazadas o lactancia.
Revisión	Anual

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida Nº 42	Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) al tiempo de trabajo para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.
Objetivos que persigue	Facilitar medidas que favorezcan la conciliación (teletrabajo) garantizando el descanso y la desconexión digital.
Descripción detallada de la medida	Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) al tiempo de trabajo para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Cronograma de implantación	3 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo de RRHH
Recursos asociados	Equipo de RRHH
Indicadores de seguimiento	Realización de un protocolo de teletrabajo (especificando colectivos, plazos, etc) y su correspondiente protocolo de desconexión digital (SI/NO).
Revisión	Semestral

Área 10: PRL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar políticas y prácticas preventivas que protejan la salud laboral, de todas las personas trabajadoras y también contribuir a erradicar las desigualdades de género en el ámbito laboral. 	
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que la política preventiva de SUARDIAZ GROUP incorpora la perspectiva de género en su articulado. 	

PRL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Medida N° 43	Garantizar que el Plan de PRL incluye la perspectiva de género (notificar a la comisión de igualdad)
Objetivos que persigue	Aplicar políticas y prácticas preventivas que protejan la salud laboral, de todas las personas trabajadoras y también contribuir a erradicar las desigualdades de género en el ámbito laboral.
Descripción detallada de la medida	Garantizar que el Plan de PRL incluye la perspectiva de género (notificar a la comisión de igualdad cuando se produzca dicha inclusión y/o cambios en el mismo debido a este enfoque de género)

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	3 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Prevención de Riesgos Laborales Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Prevención de Riesgos Laborales
Indicadores de seguimiento	Comprobación de la inclusión de estas medidas (SI/NO)
Revisión	Semestral

PRL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Medida N° 44	Proceder al registro de la aplicación de las prácticas preventivas con perspectiva de género y sus resultados (adaptaciones o cambios de puesto, suspensiones, etc.)
Objetivos que persigue	Aplicar políticas y prácticas preventivas que protejan la salud laboral, de todas las personas trabajadoras y también contribuir a erradicar las desigualdades de género en el ámbito laboral.
Descripción detallada de la medida	Proceder al registro de la aplicación de las prácticas preventivas con perspectiva de género y sus resultados (adaptaciones o cambios de puesto, suspensiones, etc.)
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	12 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Prevención de Riesgos Laborales

	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Prevención de Riesgos Laborales
Indicadores de seguimiento	(1) Nº de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ Nº de embarazadas y lactancia. (1) Nº de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ Nº de embarazadas o lactancia.
Revisión	Anual

Área 11: PROTECCIÓN MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género, tanto por parte de la organización como de su plantilla.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Contar con un protocolo específico al respecto. • Sensibilizar a la plantilla en esta materia.

PROTECCIÓN VÍCTIMAS VIOGEN	
Medida N° 45	Creación de canales sencillos de apoyo a las víctimas de viogen para su acompañamiento y adopción de medidas, así como su comunicación a toda la plantilla.
Objetivos que persigue	Apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Creación de un canal para la comunicación de casos de viogen y comunicación del mismo a la plantilla (buzón de Unidad de Ética: unidadetica@suardiaz.com) Establecimiento de procedimientos sencillos y ágiles para la adopción de medidas de apoyo a las posibles víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	6 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo RRHH Unidad de ética
Recursos asociados	Equipo RRHH Unidad de ética
Indicadores de seguimiento	Comunicación de la existencia de dichos puntos de acompañamiento (SI/NO)

Revisión	Semestral
----------	-----------

PROTECCIÓN VÍCTIMAS VIOGEN	
Medida N° 46	Creación de Protocolo de protección para mujeres víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Creación de Protocolo de protección para mujeres víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	6 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo RRHH
Recursos asociados	Equipo RRHH
Indicadores de seguimiento	Protocolo creado de protección para personas víctimas de violencia de género (SÍ/NO).
Revisión	Semestral

PROTECCIÓN VÍCTIMAS VIOGEN	
Medida N° 47	Publicación del Protocolo en la intranet y comunicación a la plantilla (dónde encontrarlo, ejes principales, medidas de apoyo, etc.)

Objetivos que persigue	Apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Publicación del Protocolo en la intranet y comunicación a la plantilla (dónde encontrarlo, ejes principales, medidas de apoyo, etc.)
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	12 meses desde el inicio del Plan de Igualdad
Responsable	Equipo RRHH
Recursos asociados	Equipo RRHH
Indicadores de seguimiento	Comunicación realizada a la plantilla (SI/NO)
Revisión	Semestral

9. Ámbito de aplicación y vigencia

Ámbito Personal

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

Ámbito Territorial

Este I Plan de Igualdad se aplica en todo el territorio español donde opera SUARDIAZ GROUP, S.L. y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla mencionada en el apartado anterior.

Afecta, por tanto, a los siguientes centros de trabajo

TENERTRANS LAS PALMAS
VAPORES ALGECIRAS
VAPORES CADIZ
VAPORES SEVILLA
VAPORES SEVILLA-ALMACEN
VAPORES GIJON
VAPORES GIJON-MUSEL
VAPORES BARNA
VAPORES LAS PALMAS
VAPORES VIGO
VAPORES SANTANDER
VAPORES TENERIFE
SUARDIAZ IBERICA VALENCIA
VAPORES VALENCIA
VAPORES VALENCIA-ALMACEN
SUARDIAZ IBERICA BILBAO
VAPORES BILBAO
VAPORES FERROL-NAVANTIA
VAPORES CARTAGENA-NAVANTIA
BUQUE BOUZAS
BUQUE L'AUDACE
BUQUE SUAR VIGO
SLISA BARCELONA
SLISA UTE CONSTANTI 2
SLISA UTE GRANOLLERS
SUARDIAZ RAIL VALENCIA
ALBATROS MARITIMO, S.L.
BUNKER BAY
BUQUE L'AUDACE
GRUPO LOGISTICO MADRID
LOGISTICA MADRID
LOGISTICA MADRID-BARAJAS
OFICINAS MADRID L.M.E.
SN SHIPBROKERS BILBAO
VIGO BOUZAS L.M.E.
VAPORES CADIZ-NAVANTIA
VAPORES CARTAGENA-NAVANTIA
VAPORES FERROL-NAVANTIA
BUNKER BAY
BUQUE BUNKER BREEZE

BUQUE GREENOIL
TENERTRANS TENERIFE
TENERTRANS TENERIFE - ALMACEN
TENERTRANS MADRID
TET GIJON
TET BARCELONA
TET VALENCIA
TET VIGO
SUARDIAZ IBERICA BILBAO
TET BILBAO
TET MADRID

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que SUARDIAZ Group pueda abrir o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde julio de 2022 a julio de 2026.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del I plan de igualdad de SUARDIAZ Group que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

10. Seguimiento y evaluación

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

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de SUARDIAZ Group

Dicha Comisión se constituyó el día 4 de julio de 2022, de acuerdo al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su

registro. La Comisión Negociadora levantó acta con dicha designación, coincidiendo la Comisión de Seguimiento con la misma composición, quedando ésta como sigue:

Por la representación de la Empresa:

- Dña. Laura Cajade Frías
- Dña. Mónica Hernández Arce
- D. Sergio Montes Cristóbal

Por la representación de los trabajadores:

- Dña. Begoña Mata Guinea (ELA)
- Dña. Ángeles Robledo Poyatos (CC.OO.)
- D. Sonia Jiménez Baeza (FESMC U.G.T.)

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

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

- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **6 meses**, realizándose **una evaluación final**.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 6 meses**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

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

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

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

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

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

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

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE SUARDIAZ GROUP, S.L.			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			
Soluciones adoptadas (si es el caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de las desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

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

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

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

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

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

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

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

2. Información de resultados para cada área de actuación

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

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- de
- Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.

- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

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

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

4. Información sobre impacto

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

¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			
--	--	--	--

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

5. Conclusiones y propuestas

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

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

- Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- Prioridades de acción y calendario de actuación.
- Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

11. Procedimiento de modificación

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

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

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

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

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

12. Sistema de resolución de conflictos

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

13. Registro del plan de igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja

estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

14. Glosario

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

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

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

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

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

CONCILIACIÓN: Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres

satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

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

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

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

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

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

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