

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Fecha:	30/04/2023
Versión:	1

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Información de control del documento

Tema	Valor
Título del documento:	PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE PULMAN
Doc. Versión:	1
Fecha:	30/04/2023

Elaboración, revisión y aprobación:

Nombre	Rol	Acción	Fecha
Angela Leal	Consultor	<Elaborado>	16/12/2022
Nassime Rais Bentahar	Comisión negociadora	<Revisado> y <Aprobado >	
Antonio Rojas			
M.ª Amparo Daza Vega			
Sandra Carneiro Madronal			
Lucia Gutiérrez Porras			

Historial del documento:

Los cambios de este documento se resumen en la siguiente tabla, ordenados en orden cronológico inverso (última versión primero).

Revisión	Fecha	Breve descripción de los cambios
1	30/04/23	Primer versión

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	DATOS DE LA EMPRESA	4
3.	FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
4.	DATOS DEL PLAN	8
4.1	Trabajadores y centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación	8
4.2	Planificación y organización	8
4.3	Vigencia	8
4.4	Comisión negociadora	8
5.	RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO PREVIO	9
5.1	Indicadores de género	9
5.2	Edad de la plantilla	11
5.3	Carga familiar	12
5.4	Datos de la plantilla desagregados por tipos de contratos, por puestos, antigüedad, y género	13
5.5	Infrarrepresentación femenina	16
5.6	Prácticas de gestión de recursos humanos	16
5.6.1	Selección y contratación	16
5.6.2	Incorporaciones y bajas	17
5.6.3	Formación	19
5.6.4	Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal	20
5.6.5	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	21
5.6.6	Violencia de género	21
5.6.7	Espacios y condiciones de trabajo. Seguridad y salud en el trabajo.	21
5.7	Resultados de la auditoría retributiva, y valoración de puesto de trabajo	22
5.8	Opiniones de la plantilla	25
5.9	Conclusiones del diagnóstico previo	30
6.	OBJETIVOS GENERALES DEL I PLAN DE IGUALDAD	34
7.	MEDIDAS ACORDADAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN PULMAN	35
7.1	Infrarrepresentación femenina	35
7.2	Contratación y selección del personal	35
7.3	Promoción	37
7.4	Formación	38

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

7.5	Comunicación	39
7.6	Acoso sexual o por razón de género.	40
7.7	Violencia de género	41
7.8	Seguridad y salud	41
7.9	Conciliación	42
7.10	Retribución salarial	42
7.11	Condiciones de trabajo	43
8.	CALENDARIO DE ACTUACIONES	44
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	45
10.	MODIFICACIONES	46
11.	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	46
12.	CONCLUSIONES DEL PLAN DE IGUALDAD	47

Introducción

Fomentar una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un propósito troncal de PULMAN como organización, y un requisito de la sociedad plasmado en la normativa legal de aplicación.

El presente plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha desarrollado como respuesta a los requisitos legales de aplicación (ver punto 3) y al compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

PULMAN en una clara apuesta por fomentar una cultura organizativa basada en la igualdad entre mujeres y hombres que permita alcanzar condiciones igualitarias y no discriminatorias por razón de género, se ha comprometido en la elaboración y cumplimiento de este I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de prevenir y eliminar las situaciones que puedan generar desigualdad por razón de género, y mejorar y adoptar políticas que maximicen el valor de sus recursos humanos.

Datos de la empresa

PULMAN SECURITY, S.L., es un proyecto empresarial nacido para ofrecer servicios integrales de Seguridad y Vigilancia adaptados a las necesidades de los clientes teniendo como objetivo principal conseguir el máximo nivel de seguridad mediante soluciones innovadoras y eficaces para alcanzar una plena satisfacción, contando para ello con un equipo de profesionales con amplia formación y experiencia en el sector.

En nuestra Empresa analizamos el comportamiento del mercado, las exigencias reales y las características específicas que definen la demanda actual de la sociedad, y ofrecemos soluciones desarrolladas para cada sector, tipología de cliente y adaptándonos a las necesidades, obteniendo de

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

esta forma la responsabilidad y la seguridad de grandes empresas alcanzando así el status empresarial propio de un proyecto de futuro.

Nos apoyamos en la proyección de la Administración del Estado sobre la prestación de servicios de Seguridad por entidades privadas, la cual se basa en que los servicios que se prestan forman parte del núcleo esencial de la competencia exclusiva en materia de Seguridad Pública atribuida al Estado por el artículo 149.1. 29.^a de la Constitución y en la relación especial que mantenemos con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; auténticos garantes del sistema de libertades y derechos que constitucionalmente protegemos, reconociéndonos el papel auxiliar y especialmente colaborador desempeñado, de forma que, además de integrar funcionalmente nuestras capacidades en el sistema público de Seguridad, siendo mutuamente partícipes de la información que resulte necesaria para el mejor cumplimiento de sus deberes.

Todo esto genera que grandes empresas confíen en la experiencia de PULMAN SECURITY, S.L. para su protección y seguridad ya que apuestan por la calidad y eficiencia de nuestros servicios, contando para ello entre otras, con los Certificados correspondientes de Calidad (ISO 9001), Medio Ambiente (ISO 14001), Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001) y Servicios de Seguridad Privada (ISO 18788).

PULMAN SECURITY, S.L. es una empresa con carácter y de grandes proyectos, pero, sobre todo, hecha a medida de las circunstancias actuales. Hacemos lo posible por mejorar la calidad, puesto que en nuestras manos estará depositada la confianza de nuestros clientes.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	PULMAN SECURITY S.L.
NIF	B90109497
Domicilio social	C/ MAR CANTABRICO, 8 LOCAL 2
Forma jurídica	Sociedad limitada
Año de constitución	2013
Responsable de la Entidad	
Nombre	
Cargo	Administrador único
Telf.	
e-mail	info@pulmansecurity.com
Responsable de Igualdad	
Nombre	
Cargo	Jefe de Seguridad
e-mail	operaciones@pulmansecurity.com

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Empresa de seguridad					
CNAE	8010					
Descripción de la actividad	Servicios de seguridad y vigilancia					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	NACIONAL					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	22	Hombres	173	Total	195
Centros de trabajo	Sevilla, Córdoba, Granada y Badajoz					
Facturación anual (€)	1379509,89 euros					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	no					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	0					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

PULMAN se ha dotado de una estructura organizativa que le permite prestar el servicio de manera eficaz y coherente. A continuación, se presenta el organigrama jerárquico y funcional de los principales puestos de trabajo de nuestra organización con indicación del género de la persona que lo ocupa:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Fundamentos del plan de igualdad

El plan de igualdad que presentamos en este documento es un conjunto ordenado de medidas y acciones adoptadas según conclusiones del diagnóstico realizado y que se rige por los siguientes principios:

- En cumplimiento de la normativa vigente, tanto diagnóstico previo como el presente plan se articulan alrededor del contenido mínimo establecido reglamentariamente.
- Diseñado siguiendo las conclusiones del diagnóstico previo realizado en materia de igualdad de oportunidades, conclusiones que se recogen en el informe diagnóstico del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de PULMAN.
- Adoptando la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Principio que nos permitirá velar por la inclusión de la perspectiva de género en todos los ejes de este Plan, como requisito básico para avanzar en la consecución de un ámbito laboral igualitario tanto en trato como en oportunidades.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es flexible y dinámico, está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento y evaluación.
- Es un compromiso formal de PULMAN de presente y futuro, que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Se plantea desde la globalidad, las medidas diseñadas serán de aplicación a todas las áreas y personal de PULMAN, con carácter colectivo-integral: Pretende incidir positivamente en la situación de toda la plantilla.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes: Elaborado en el marco de una comisión negociadora entre representantes de la empresa y de los trabajadores.
- Transparencia: La plantilla ha sido informada del proceso, ha sido consultada, y será también informada del resultado y su evolución.

Con la implementación de este Plan de Igualdad desde PULMAN queremos profundizar en establecer la igualdad de género como eje prioritario, impulsando así una cultura proactiva en igualdad en toda la plantilla, fomentando conductas, hábitos y estilos de trabajo acordes con una sociedad igualitaria.

Las directrices para la elaboración de planes de igualdad se establecen en La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el 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, así como en el RD 901/2020 que lo desarrolla, parte del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

En su artículo 46 la Ley 3/2007 define un Plan de Igualdad como “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Este Plan es el instrumento a través del cual PULMAN define los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir en su entorno laboral, para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Datos del Plan

Trabajadores y centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa y de todos los centros de trabajo que a continuación se relacionan: Sevilla, Córdoba, Granada y Badajo

Planificación y organización

El presente plan establece para cada objetivo o medida a adoptar, las responsabilidades, recursos, tareas, plazos, seguimientos, etc.

La empresa es la principal responsable de la ejecución del presente plan, y pondrá al servicio de los responsables de desarrollo y ejecución de los objetivos y medidas, los medios materiales y humanos que se requieran, así como los recursos económicos para la financiación del mismo.

Vigencia

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, desde 1 de abril de 2023 a 1 de abril de 2027, transcurrido este plazo será objeto de actualización.

Comisión negociadora

La comisión negociadora, tal y como establece la normativa de aplicación (RD 901/2020), está compuesta por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad de Oportunidades de PULMAN está constituida por:

En representación de la empresa por:

- Jefe de seguridad
- : Gerente

En representación de los sindicatos por:

- UGT
- **Lucia Gutiérrez Porras** USO

La Comisión ha contado para la realización de este diagnóstico con el asesoramiento de Proyectos de Ingeniería y Calidad (PROINCA), empresa externa subcontratada con experiencia en la realización de Planes de Igualdad.

Resumen del diagnóstico previo

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico previo a través de un exhaustivo análisis de la situación actual de PULMAN, en materia de género, mediante reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con los componentes de la comisión negociadora, y de la utilización de cuestionarios y hojas de datos. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir las áreas de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

A continuación, se presentan algunas de los resultados destacados y conclusiones del diagnóstico:

Indicadores de género

Índice de dispersión o distribución de la plantilla (Idis). Representa el porcentaje de un sexo en relación al otro:

Tabla 1: Distribución de la plantilla por sexo

Plantilla empresa			Índice de dispersión	
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
22	173	195	11%	89%

Índice de feminización (Ifem). Refleja la representación de las mujeres en relación a los hombres:

Tabla 2: Índice de feminización

Plantilla empresa			Índice de feminización
Mujeres	Hombres	Total	0,13
22	173	195	

$$Ifem = M/H$$

Ifem = 1 Equidad

Ifem < 1 Infrarrepresentación de las mujeres

Ifem > 1 Feminización

Índice de presencia relativa de hombres y mujeres (Iprhm). Representación equilibrada de mujeres y hombres en los porcentajes máximos y mínimos:

Tabla 3: Presencia relativa de hombres y mujeres (Iprhm)

Plantilla empresa			Índice de presencia relativa
Mujeres	Hombres	Total	0,23
22	173	195	

$$IPRHM = [(M-H)/(M+H)]+1$$

Iprhm 0 - 0,80 Desequilibrio por mayoría de hombres

Iprhm 0,80 -1 Mayoría de hombres, pero dentro de los límites

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

de representación equilibrada

lprhm 1 -1,20 Mayoría de mujeres, pero dentro de los límites de representación equilibrada lprhm 1,20 - 2 Equilibrio por sobrerrepresentación femenina

Art. 3.3. De la Ley 12/ 2007: Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

Según el Índice de dispersión la plantilla de PULMAN está desequilibrada (18% y 72%) con una mayoría de hombres. No obstante, debemos considerar que el sector donde opera la empresa se considera masculinizado, ya que predomina tanto el acceso como la elección a una mayoría de hombres, considerando a PULMAN una empresa que facilita todo acceso a la persona sin asignar género a la categoría de trabajo.

El índice de feminización (Ifem) de la plantilla de PULMAN es de 0,13. Este valor nos indica que se da una feminización baja de la plantilla (infrarrepresentación de las mujeres)

Según el Art. 3.3. De la Ley 12/ 2007, se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

Según el Índice de presencia relativa (lprhm) de la plantilla de PULMAN cuyo resultado es de 0,23 nos indica que hay un desequilibrio por sobrerrepresentación masculina, no se encuentra dentro de los límites de presentación equilibrada ya que no se cumple los porcentajes de máximos y mínimos (60% y 40%) que establece el artículo 3.3 de la Ley 12/2007.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Edad de la plantilla

La primera variable sobre la que se va a estudiar la distribución de la plantilla de PULMAN es la edad desde una perspectiva de género.

EDAD	TOTAL	PORCENTAJE
Menos de 45 años	128	66%
Más/igual de 45 años	67	34%%
Total	195	100,0%

EDAD	TOTAL	HOMBRE	PORCENTAJE	MUJER	PORCENTAJE
Menos de 45 años	128	114	89%	14	11%
Más/igual de 45 años	67	59	88%	8	12%

Se evidencia con estos datos que la mayoría de la plantilla es < 45 años. De los <45 años un 89% son hombres y un 11% mujeres. En el caso de los ≥ 45 años se mantienen dichos porcentajes (88%/12%)

Si analizamos desde una perspectiva de género:

EDAD	HOMBRE	PORCENTAJE	MUJER	PORCENTAJE
Menos de 45 años	114	66%	14	64%
Más/igual de 45 años	59	34%	8	36%
Total	173	100%	22	100%

Se evidencia con estos datos que la mayoría de la plantilla es < 45 años tanto en el caso de los hombres como de las mujeres detectando que en ambos casos los porcentajes son muy parecidos: el 64% de las mujeres son menores de 45 años y el 66% en el caso de los hombres que conforman la plantilla.

Carga familiar

N.º de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%
0	6	32%	61	46%
1	7	37%	20	15%
2	5	26%	53	40%

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

3 ó más	1	5%	0	0%
TOTAL	19		134	

Se detecta que un 55% de los hombres tienen hijos y en el caso de las mujeres asciende al 68%.

A fecha de este diagnóstico no se tienen dentro de la plantilla hijos con discapacidad y personas dependientes al cargo.

Datos de la plantilla desagregados por tipos de contratos, por puestos, antigüedad, y género

Datos de la plantilla desagregados por contratos y sexo:

CÓDIGO CONTRATO	TOTAL	MUJER	PORCENTAJE	HOMBRE	PORCENTAJE
189	7	1	14%	6	86%
100	2	0	0%	2	100%
200	1	0	0%	1	100%
401	100	12	12%	88	88%
501	83	9	11%	74	89%
289	2	0	0%	2	100%

Si agrupamos los contratos en relación a su duración y jornada laboral vemos que la plantilla se

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

distribuye de la siguiente manera:

- Contratos indefinidos a tiempo completo: **100/189**
- Contrato indefinido a tiempo parcial: **200**
- Contratos de duración determinada a tiempo completo: **401**
- Contratos de duración determinada a tiempo parcial: **501/289**

CÓDIGO CONTRATO	TOTAL	%
189/100/200 Indefinido	10	5%
401/501/289 Temporal	185	95%
TOTAL	195	

La modalidad más frecuente de contratación de total de la plantilla se hace a través del contrato temporales 501/401/289 que representa el 95 % de la contratación.

Pasamos ahora a analizar dentro de cada sexo y si agrupamos los contratos en relación a su duración y jornada laboral vemos que la plantilla se distribuye de la siguiente manera:

- Contratos indefinidos a tiempo completo: **100/189**
- Contrato indefinido a tiempo parcial: **200**
- Contratos de duración determinada a tiempo completo: **401**
- Contratos de duración determinada a tiempo parcial: **501/289**

MODALIDAD	CÓDIGO CONTRATO	MUJER	%MUJERES	HOMBRE	%HOMBRES
INDEFINIDO	189/100	1	5%	8	5%
	200	0	0%	1	1%
	401	12	55%	88	51%
	501/289	9	41%	76	44%
	TOTAL	22		173	

Se detecta que la proporción es prácticamente la misma en hombre y mujeres por lo que no se detecta que haya diferenciación por cuestión de género en el tipo de contrato.

Datos de la plantilla desagregados por puesto y sexo:

PUESTOS	TOTAL	MUJERES	%MUJERES	HOMBRES	%HOMBRES
JEFE/A DE SEGURIDAD	2	0	0%	2	1%
INSPECTOR/A DE SERVICIO	3	1	5%	2	1%
VIGILANTE/A DE SEGURIDAD	189	21	95%	168	97%
AUX. ADMINISTRATIVO/A*	1	0	0%	1	1%
TOTAL	195	22	1	173	1

**A fecha de este diagnóstico el puesto de Aux. Administrativo/a esta desarrollado por una mujer.*

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Aunque la plantilla hay mayoría de hombres se detecta que existe un equilibrio a nivel de las ocupaciones/puestos. El único puesto en el que no hay presencia femenina es en el de jefe de seguridad.

Resumen de personal segregado por sexo según antigüedad en PULMAN

Antigüedad en la empresa del total de la Plantilla. Se detecta que la antigüedad del personal en la empresa es reciente

ANTIGÜEDAD	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	%
MÁS DE 5 AÑOS	0	0%	6	3%	6	3%
ENTRE 2 Y 5 AÑOS	1	5%	10	6%	11	6%
MENOS DE 2 AÑOS	21	95%	157	91%	178	91%

Antigüedad en la empresa segregado por género. Al analizarlo por genero se detecta que existe un equilibrio entre hombres y mujeres.

ANTIGÜEDAD	MUJERES	HOMBRES
MÁS DE 5 AÑOS	0%	3%
ENTRE 2 Y 5 AÑOS	5%	6%
MENOS DE 2 AÑOS	95%	91%

Infrarrepresentación femenina

A partir de los datos recabados se pueden realizar las siguientes valoraciones en cuanto a la infrarrepresentación femenina.

Atendiendo a los indicadores de género podemos comprobar que es una plantilla desequilibrada con mayoría de hombres, No obstante, debemos considerar que el sector donde opera la empresa

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

históricamente se considera masculinizado, ya que predomina tanto el acceso como la elección a una mayoría de hombres.

Prácticas de gestión de recursos humanos

Selección y contratación

El análisis de la plantilla PULMAN nos ha permitido comprobar que se trata de una plantilla masculinizada debido principalmente al tipo de actividad que desarrolla.

La sistemática para el proceso de selección y contratación es la siguiente:

- En Pulman se tiene una base de datos de personal y cuando se necesita contratación lo primero es realizarla de la bolsa que se tiene. Lo habitual es que lleguen continuamente CV de personas para incorporarlos a esa bolsa interna. Cabe destacar que llegan más CV de hombres que de mujeres por el sector que está más masculinizado. En pocas ocasiones es necesario la publicación de ofertas de empleo en internet en paginas de contratación. Se publican en redes sociales, se comparten en foros y grupos de seguridad... etc. Cada zona lo hace en función de lo que se mueve en la localidad.
- Para la selección de candidatos para los trabajos únicamente se tiene en cuenta criterios formativos/experiencia, habilidades... definidas en el **perfil del puesto de trabajo definido**.
- Las entrevistas son llevadas a cabo por el inspector de servicio evitando preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar.
- Se detecta que el jefe de servicio que realiza la selección del candidato/a no tiene formación en Igualdad.

A continuación, se adjunta modelo de oferta. Se publica en redes sociales y se comparte en foros y grupos de seguridad... etc.

OFERTA DE EMPLEO	
VIGILANTES DE SEGURIDAD	
PULMAN SECURITY, S.L. , empresa de Seguridad y Protección de Bienes y Personas en todo el Ámbito Nacional, precisa incorporar VIGILANTES DE SEGURIDAD , tanto hombres como mujeres con TIP vigente para trabajar en Trujillo (Cáceres) .	
<u>Se requiere:</u>	<u>Se valorará:</u>
- TIP en vigor. - Buena presencia. - Don de gentes. - Puntualidad y seriedad.	- Vehículo Propio. - Disponibilidad geográfica. - Disponibilidad para incorporación inmediata.
<u>PROCESO DE SELECCIÓN ABIERTO.</u>	
Interesados enviar Curriculum con Foto a: extremadura@pulmansecurity.com	
REF: Empleo VS + (Trujillo)	

Los últimos procesos de selección han sido:

PROCESO DE SELECCIÓN	PROCESO 1	PROCESO 2	PROCESO 3	PROCESO 4
FECHA	24/01/22	30/01/22	19/02/22	24/02/22
				VIGILANTE DE

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

PUESTO	VIGILANTE DE SEGURIDAD		VIGILANTE DE SEGURIDAD		VIGILANTE DE SEGURIDAD		SEGURIDAD	
	M	H	M	H	M	H	M	H
CANDIDATURAS RECIBIDAS	10	45	6	17		4	2	5
CONTRATACIÓN	6	29	5	7		2	1	1

Por ello al analizar el proceso de reclutamiento y selección vemos la necesidad de incluir indicadores de género que permita alcanzar equilibrio en la plantilla.

Se hace imprescindible una intervención en este sentido para poder alcanzar, en futuras contrataciones, un equilibrio entre hombres y mujeres en las actividades que realicemos, superando con ello las limitaciones que se establece desde un sistema basado en la diferenciación ocupacional por razón de género.

Incorporaciones y bajas

INCORPORACIONES					
año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2021	22	13%	151	87%	173
2020	0	0%	7	100%	7

INCORPORACIONES		
año	Mujeres	Hombres
2021	13%	87%

	Bajas definitivas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2021	19	12%	134	88%	153

Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	0	0%	0	0%	0

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Despido	0	0%	4	3%	4
Finalización del contrato	19	100%	111	83%	130
Cese voluntario	0	0%	16	12%	16
Cese por personas a cargo	0	0%	0	0%	0
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0	0%	3	2%	3
TOTAL	19	100%	134	100%	153

Formación

Al margen de todas las medidas que se establezcan para alcanzar la igualdad en las nuevas contrataciones con el objetivo que el personal se forme en materia de igualdad nos planteamos como medida de mejora que se realicen cursos específicos en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

La formación en PULMAN se organiza de la siguiente forma:

Formación básica:

- Nuevas incorporaciones: reciben la formación básica en PRL aplicable a su puesto de trabajo y formación en emergencias y primeros auxilios
- El personal fijo recibe un curso de reciclaje vigilantes anual de 20 horas de duración
- Vigilancia en centros comerciales : 25 personas de las cuales 1 mujer

Formación a demanda de los clientes o por necesidades detectadas: a principio de año o tras cierre de contratos la empresa detecta las necesidades formativas requeridas que serán plasmadas en un plan de formación anual. La formación en la empresa en el último año ha sido la siguiente:

N.º DE PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACION	PERSONAS	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES
ULTIMO AÑO	58	12	21%	46	79%

CURSOS	PERSONAS	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES
TEC. BASICO MECANICA VEHICULOS	2	0	0,00%	2	100%
CONDUCCION RACIONAL Y OPERACIONES DEL SERVICIO DE TRANSPORTE	2	0	0,00%	2	100%
PUESTA A PUNTO DE EQUIPOS Y SISTEMAS DE COMUNICACION	2	0	0,00%	2	100%
ATENCION AL CLIENTE	1	0	0,00%	1	100%
FORMCION PRL	51	12	24%	39	76%

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se detecta que la mayoría de los cursos son realizados por hombres.

Dentro de los objetivos que en este apartado nos fijamos es garantizar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de participación en la formación y desarrollo profesional.

El organigrama de PULMAN es muy horizontal por lo que a nivel promoción es bastante limitado. En cualquier caso, la promoción no esté condicionada por la movilidad geográfica, turnos... No se ha producido promoción interna en el último periodo.

Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal

Se parte de la base de que en PULMAN existe una política abierta de conciliación y se intenta adaptar la jornada laboral y las condiciones de la misma para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral si el servicio lo permite. Para el caso de vigilantes de seguridad al ser puestos vinculados a horarios y turnos según necesidades del cliente cuando se contrata a la persona se le informa de las condiciones del puesto de trabajo que se requiere. Esto se traduce en que cuando se contrata al personal este ya es consciente de los horarios y turnos que requiere el puesto.

A pesar de esto Pulman intenta siempre que se puede adaptar horarios y turnos para facilitar la conciliación y tener en cuenta demandas de personal respecto a estas cuestiones a la hora de asignar trabajos.

Permisos, excedencias y bajas 2021

Motivo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	1	50%	5	63%	6
Accidente de Trabajo	1	50%	3	38%	4
Maternidad (parto)	0	0%			0
Maternidad	0	0%	0	0%	0
Cesión al padre permiso maternidad	0	0%	0	0%	0
Paternidad			0	0%	0
Adopción o Acogimiento	0	0%	0	0%	0
Riesgo durante embarazo	0	0%			0
Reducción Jornada por cuidado de hijo/a	0	0%	0	0%	0
Reducción Jornada Motivos familiares	0	0%	0	0%	0
Reducción de Jornada por otros motivos	0	0%	0	0%	0
Excedencia por cuidado de hijo/a	0	0%	0	0%	0
Excedencia por cuidados familiares	0	0%	0	0%	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar	0	0%	0	0%	0
Excedencia voluntaria	0	0%	0	0%	0
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento	0	0%	0	0%	0
TOTAL	2	100%	8	100%	10

Los permisos, bajas y excedencias se han producido tanto en el caso de hombres como en mujeres por accidentes e incapacidades temporales.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa pone de manifiesto que por el momento no se han detectado situaciones de acoso.

PULMAN se encuentra desarrollando un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Este plan ha sido difundido a modo borrador entre la plantilla de cara a conocer su opinión, y se encuentra pendiente de ratificación por parte de la representación legal de las personas trabajadoras. Mediante el presente Plan de igualdad, la comisión negociadora ratifica la idoneidad de dicho protocolo. Se establecerá como medida prioritaria la implantación del mismo a través de una campaña de difusión e información.

PULMAN ha definido dentro del protocolo la sistemática para la comunicación del mismo tanto al personal que actualmente se tiene como plantilla como a las nuevas incorporaciones. Asimismo, dentro de dicho protocolo se establece el procedimiento de comunicación en el caso de que se deba de realizar una denuncia (medio, destinatario, formulario...)

Violencia de género

La violencia de género, como lacra o problema social de primer orden en la actualidad, debe ser abordada desde todos los ámbitos. Siendo recomendable la implementación por parte de las empresas de medidas y mecanismos que ayuden a prevenirlo y combatirlo.

No se han identificado en PULMAN procedimientos o protocolos documentados para el tratamiento y gestión de situaciones de violencia de género que pudieran darse tanto fuera como dentro del ámbito laboral.

Espacios y condiciones de trabajo. Seguridad y salud en el trabajo.

Los espacios y el ambiente de trabajo en PULMAN no ponen de manifiesto situaciones de discriminación por razón de género. No se establecen medidas de segregación física u organizativa discriminatorias por razón de género.

La ropa de trabajo que se proporciona a los trabajadores está adaptada a hombres y mujeres siendo las partes de abajo específicas y las de arriba unisex con posibilidad de adaptación según condición física.

PULMAN trabaja por generar un ambiente de trabajo inclusivo e igualitario, realizando un trabajo continuo para el involucramiento de todos los niveles de la empresa. Tratando de promulgar a sus trabajadores y trabajadoras que todas las personas son distintas y que cada una puede aportar valor, para que el valor individual pueda potenciar un ambiente igualitario.

Tal y como se ha comentado anteriormente se intenta adaptar turnos y horarios a las personas a la hora de ofertarles trabajos.

Respecto a la Seguridad y salud en el trabajo PULMAN asegura que las medidas de seguridad y equipos de protección se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres. Todo esto es prioritario para la empresa teniendo en cuenta que se desarrollan actividades de riesgo para los hombres y mujeres. En la evaluación de riesgos laborales se incluye la agresión al trabajador.

Las empresas deben incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras. A fecha de este diagnóstico Pulman incluir en su próxima Evaluación de Riesgos laborales la evaluación de riesgos Psicosociales.

PULMAN además de tener toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales tiene implantado un sistema de gestión de SST(ISO 45001)

Resultados de la auditoría retributiva, y valoración de puesto de trabajo

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado en PULMAN y las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres.

El objetivo se centra en detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos, incorporando un plan de actuación en la empresa con acciones correctoras donde interviene un cronograma, actuaciones, objetivos, así como las personas que van a ser las encargadas de ejecutar dichas acciones dentro de la empresa.

Al objeto anteriormente descrito, la empresa ha facilitado las políticas, procedimientos y bases de datos necesarias para la elaboración del diagnóstico retributivo de PULMAN, entre los que se encuentran:

- Valoración de puestos de trabajo.
- Convenio Colectivo de aplicación.
- Información relativa a la contratación de los empleados/as (Sexo, fecha de contratación y de fin de contrato, tipo de jornada, puesto, área, convenio, retribuciones, etc.).
- Registro retributivo.
- Plantilla acogida a medidas de conciliación con perspectiva de género.

Valoración de los Puestos de Trabajo.

Art. 3.3. De la Ley 12/ 2007: Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

Según el Índice de dispersión la plantilla de PULMAN está desequilibrada (89% hombres y 11% mujeres) con una mayoría de hombres. Según los datos analizados se puede determinar que es una empresa masculinizada ya que componen más del 60% de la plantilla.

En concreto, de las 195 personas que trabajan en la empresa, 173 son hombres y 22 mujeres. De las encuestas realizadas a las personas de la plantilla, se puede concluir que la mayoría de mujeres y hombres creen que existen motivos para esta masculinización, especialmente en el sector y el tipo de trabajo que resulta más demandado por hombres.

Por lo tanto, la situación en la que se encuentra PULMAN no se puede relacionar con una acción discriminatoria hacia la mujer, sino por el tipo de actividad que desempeña.

En este punto, también entran en juego los estereotipos y los roles de género que tradicionalmente se han asociado a mujeres y a hombres una serie de actividades y trabajos.

De acuerdo a la información facilitada, las retribuciones de las empleadas y empleados de PULMAN se determinan principalmente de acuerdo a los convenios colectivos de aplicación para cada colectivo.

A continuación, se despliega la distribución de hombres y mujeres por puesto de trabajo, categorizándolos en función de si esta masculinizados o feminizados:

Título del Puesto	N.º. de Mujeres	N.º. de Hombres	Categorización
JEFE DE SEGURIDAD	0	2	Masculinizada
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	1	Masculinizada
VIGILANTE DE SEGURIDAD	21	168	Masculinizada

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

INSPECTOR DE SERVICIO	1	2	Masculinizada
-----------------------	---	---	---------------

En base a lo anterior, y con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de PULMAN, tras la valoración de puestos realizada, la Institución ha asumido una equivalencia de categorías, dando lugar a los siguientes grupos de asimilación:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 3	JEFE DE SEGURIDAD(288)
Agrupación 2	INSPECTOR DE SERVICIO(206)
Agrupación 1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO(104)
	VIGILANTE DE SEGURIDAD(124)

Una vez realizada una valoración de los puestos de trabajo se lleva a cabo un análisis del registro retributivo para detectar la existencia o no de brecha salarial y así la justificación de la misma en base a la valoración de puestos anterior.

6.2 Análisis registro retributivo

Una vez realizado un análisis del registro retributivo se detecta lo siguiente respecto al puesto de vigilante que es el que desarrollan hombres y mujeres

- El salario base es el mismo en ambos casos ya que se aplica el convenio.

	Salario M/H
Categoría/Grupo Profesional	Diferencia
038 VIGILANTE DE SEGURIDAD	No hay
074 vigilante	

- En los complementos salariales la diferencia es de 1,67% a favor de los hombres

	Complementos Salariales
Categoría/Grupo Profesional	Diferencia
038 VIGILANTE DE SEGURIDAD	1,67%
074 vigilante	

- En el total de retribuciones la diferencia es de un 0,56% a favor de los hombres

	Total Retribuciones
Categoría/Grupo Profesional	Diferencia
038 VIGILANTE DE SEGURIDAD	0,56%
074 vigilante	

- Los complementos salariales vestuario, pagas extras, peligrosidad y transportes son iguales para hombres y mujeres por convenio:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Respecto a los complementos salariales de horas nocturnas y horas festivas son mayores en los hombres existiendo una diferencia superior al 25% debido a que los hombres desarrollan más horas de nocturnidad y festivas por lo que esta brecha está justificada

	391 - Horas Nocturnas	392 - Horas Festivas
Categoría/Grupo Profesional	Diferencia	Diferencia
038 VIGILANTE DE SEGURIDAD	44,57%	44,57%
074 vigilante		

Una vez analizado el registro retributivo no se detecta brecha salarial sin justificar.

Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

Haciendo una comparativa salarial dentro de las agrupaciones laborales (agrupaciones de puestos o categorías resultantes de la valoración de puestos de trabajo) no se pueden identificar desigualdades retributivas de puestos de trabajo con diferente categorización (masculinizada/feminizada).

Tras el análisis de registro retributivo realizado podemos concluir que no hay discriminación de género en las políticas retributivas, y que se cumple la máxima de coherencia retributiva para la que puestos de trabajo de igual valor, independientemente de la composición por género de los mismos.

Respecto a otros factores que pudieran influir o ser fuente de desequilibrios retributivos:

- Selección: No se observan criterios discriminatorios.
- Conciliación y corresponsabilidad: Las medidas de conciliación se llevan a cabo siendo un área de mejora la protocolización e información de las mismas.
- Formación: Se detecta que todos los cursos son realizados por hombres y pocas personas realizan los cursos de formación. Sin embargo no se detecta que la formación sea como un factor o fuente de desequilibrio de la cualificación del personal por razón de género, que pueda tener consecuencias retributivas. No se dispone de protocolo o procedimiento documentado de formación que permita establecer y consolidar criterios de gestión de la formación sin discriminación de género.

La organización es consciente del alto nivel de MASCULINIZACIÓN del sector en el que opera, estando su plantilla formada mayoritariamente por hombres. Por ello hay que trabajar para no favorecer el sesgo de género.

En los cuestionarios realizados a la plantilla, todas las áreas tienen una puntuación alta, aunque por poner identificar algún área de mejora se podría trabajar por mejorar la percepción del personal sobre las medidas de conciliación familiar y su información. (ver apartado siguiente)

Vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva.

La presente auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que la de su Plan de igualdad.

Opiniones de la plantilla

El personal que conforma PULMAN será el principal destinatario de los beneficios de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad entre hombres y mujeres. Es necesario, por tanto, conocer su grado de

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

aceptación, así como recoger sus sugerencias y propuestas.

Por ello, hemos querido que la plantilla tenga un papel activo en el diagnóstico de igualdad y hemos recogido sus valoraciones y opiniones. La recogida de información la hemos realizado a través de un cuestionario anónimo a toda la plantilla. Se han recopilado 66 encuestas.

Si analizamos todas las respuestas obtenidas:

Preguntas mejor valoradas:

- Pregunta 5: La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.
- Pregunta 8: La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

Preguntas peor valoradas:

- Pregunta 12: Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.

Análisis bloque de preguntas “Sobre la situación de PULMAN respecto a la Igualdad:

- P1: En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Media 3,8
- P2. La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad. Media 3,8
- P3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad. 3,8
- ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa?: SI:55%

Análisis bloque de preguntas “La gestión del personal en la empresa: selección, formación, promoción y retribución”

Sobre la gestión del personal ven que no hay diferenciación entre mujeres y hombres al ir respondiendo a las diferentes preguntas sobre esta área. El resultado es muy bueno también en la percepción de los trabajadores

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- P4. La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres: media 3,8
- P5. La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo: media 4
- P6. A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres: media 3,8
- P7. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre: media 3,9
- P8. La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres: media 4
- ¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?: 97% NO
- ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?: 100% SI

Análisis bloque de preguntas “La conciliación en la empresa”

Sobre la conciliación en la empresa se detecta que, aunque los valores no son malos, en este apartado se contemplan los ítems peor valorados

- P9. Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: Media 3,7
- P10. La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación: medio 3,7
- P11. La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable): media 3,8
- P12. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley: media 3,6
- P13. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto: media 3,8

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Análisis Comunicación e implantación del plan de igualdad

- ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?:

si	82%
no	6 %
ns/nc	12%

- ¿Por qué?

Es necesario
Somos tratados igual los hombres que las mujeres
Porque considero que tengo el mismo trato que mis compañeros hombres
Igualdad
Es algo positivo
Creo que puede beneficiar a la empresa y a su imagen
Hay que mirar por la equidad para que seamos todos iguales.
POR ÉSO MISMO POR LA IGUALDAD
Para que todos tengan la misma oportunidad laboral y económica
Mejora

- La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

si	76%
no	9%
ns/nc	15%

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Análisis disgregado mujeres/hombres

Si analizamos todas las respuestas obtenidas en hombres:

Preguntas mejor valoradas las mismas:

- Pregunta 5: La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.
- Pregunta 8: La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

Pregunta peor valorada:

- Pregunta 9: Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Si analizamos todas las respuestas obtenidas en mujeres:

Muchas de las preguntas están valoradas con un 4. Las preguntas valoradas más bajo con 3,7 y 3,6 son relacionadas con la conciliación en la empresa.

Conclusiones del diagnóstico previo

Tras el análisis realizado a partir de la información recopilada, se puede concluir que:

- ✓ Atendiendo a los indicadores de género podemos comprobar que es una plantilla desequilibrada con mayoría de hombres. No obstante, debemos considerar que el sector donde opera la empresa históricamente se considera masculinizado, ya que predomina tanto el acceso como la elección a una mayoría de hombres.
- ✓ En cuanto a la situación contractual la mayoría de los contratos son de tipo temporal estando equilibrado en el caso de mujeres y hombres.
- ✓ Contratación y Selección: se detecta que ha habido una mayor selección de hombres ya que llegan más candidatos que mujeres.
- ✓ Promoción: El organigrama de PULMAN es muy básico ya que la estructura de la empresa a

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

nivel de puestos es muy básica. En cualquier caso, la promoción no está condicionada por la movilidad geográfica, turnos...

- ✓ **Formación:** Se detecta la necesidad de formar e informar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades. Desequilibrio en la formación impartida en la empresa. Se detecta que la mayoría de los cursos son realizados por hombres. El plan de formación no se diseña con perspectiva de género y tampoco se analizan los resultados de la formación llevada a cabo disgregado por sexo. También se detecta la necesidad de formación en Acoso a la comisión instructora.
- ✓ **Información:** Se detecta la necesidad de informar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, acoso sexual y por razón de sexo, y violencia de género.
- ✓ **Acoso sexual o por razón de sexo:** A fecha del presente diagnóstico de igualdad de oportunidades se está trabajando en la definición y aprobación de un protocolo de acoso que debe ser consensuado con la representación legal de las personas trabajadoras, y difundido entre el personal. También se detecta la necesidad de formación en Acoso a la comisión instructora.
- ✓ **Conciliación y corresponsabilidad:** no está protocolizada la sistemática y no se ha comunicado a la plantilla oficialmente.
- ✓ **Clasificación profesional:** actualmente las categorías definidas están adaptadas a los funciones y responsabilidades de cada puesto y según convenio de aplicación.
- ✓ **Retribución:** No se detecta brecha salarial ya que se aplica el convenio. Respecto a los complementos salariales de horas nocturnas y horas festivas son mayores en los hombres existiendo una diferencia superior al 25% debido a que los hombres desarrollan más horas de nocturnidad y festivas por lo que esta brecha está justificada. Se debería asegurar el principio de transparencia en política retributiva informando a los trabajadores
- ✓ **Comunicación:** aunque se tiende cada vez más a tener un lenguaje inclusivo existe documentación interna y comunicaciones internas en los que aún no se tiene en cuenta.
- ✓ **Condiciones de trabajo y PRL :** Actualmente las medidas de seguridad y equipos de protección se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres. La ropa de trabajo es adecuada a las condiciones físicas de hombres y mujeres. No se realiza una análisis de accidentes con perspectiva de género. En la última evaluación de riesgos no se han incluido los riesgos psicosociales.
- ✓ **Violencia de género:** se detecta la necesidad de difundir la cobertura legal, papel de los sindicatos, actuaciones de la empresa... (guía)
- ✓ **Difusión del plan de igualdad a la plantilla y nuevas incorporaciones**
- ✓ **En los cuestionarios realizados a la plantilla, todas las áreas tienen una puntuación muy buena. La más baja es la información de las medidas de conciliación.**

En base a las conclusiones obtenidas se proponen a continuación las áreas de trabajo o mejora consensuadas en la comisión negociadora del plan de igualdad de PULMAN de cara a desarrollar la igualdad de oportunidades en la empresa:

ÁREA	ACTUACIONES
Integración de la igualdad	-Indicadores que permitan conocer el grado de cultura de igualdad en la empresa en el tiempo

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Infrarepresentabilidad femenina	-Buscar la paridad en el puesto de vigilante/a.
Selección y contratación	-Elaboración de propuestas para favorecer la contratación de personas del sexo infrarrepresentado -Usar un lenguaje no sexista en todas las ofertas de vacantes que se publiquen de empleo -Buscar la paridad y equilibrio en la plantilla de nuevos centros de trabajo que se apertura - Informar a la Comisión de los datos de Contrataciones, tipos de contratos... por sexos - Incorporar la puestos la persona del género menos representado - Formación en sesgos inconscientes de género para todas las personas que intervengan en procesos de selección y contratación.
Formación	-Formar en materia de igualdad de oportunidades al personal seleccionador que interviene en los procesos de selección -Formar en materia específica de igualdad de oportunidades a la plantilla -Formación específica en materia de igualdad de oportunidades al personal de nueva contratación -Formar a la comisión instructora sobre acoso sexual y por razón de sexo -Diseñar un plan de formación continua con perspectiva de género -Información y difusión del plan de formación -Analizar el resultado de la formación llevada a cabo desglosado por sexo. -Incidir en las ofertas de formación al sexo menos representado -Creación de guía de información y formación sobre el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en PULMAN para difundir al personal de nueva contratación. -Programar la obligatoria formación presencial dentro del horario laboral - Formar en liderazgo a todas aquellas mujeres que deseen una promoción vertical
Promoción profesional	-Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado (mujeres) en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres. -Establecer el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de inspector/a de servicio y jefe/a de seguridad. - Informar a la plantilla de las vacantes de promoción.
Conciliación de la vida familiar y profesional	-Detección de las necesidades conciliatorias de la plantilla -Celebración de reuniones de trabajo y formación dentro de la jornada laboral -Garantizar que todas las medidas de corresponsabilidad y conciliación sean accesibles a toda la plantilla -Realizar Guía con las medidas legales y propias de PULMAN para conciliación. - Acumulación de la lactancia en días completos
Seguridad y salud laboral	-Análisis de los accidentes/incidentes y enfermedades desde una perspectiva de género. -Evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género - Evaluación de riesgos que incluya riesgos psicosociales
Condiciones de trabajo	-Creación de Dptico sobre desconexión digital

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

	- La dirección de la empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario cuya causa sea no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario de trabajo. De igual manera, trabajadoras y trabajadores se comprometen a respetar las horas de descanso a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas
Retribución salarial	-Asegurar el principio de la transparencia en política retributiva (documento específico)
Prevención de Acoso sexual o por razón de sexo	-Difundir la implantación del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral a la plantilla y a las nuevas incorporaciones. - Formación e información del mismo a la plantilla y comisión instructora - Establecer canales de comunicación que garanticen la confidencialidad.
Comunicación y Cultura empresarial	-Elaborar un manual de uso de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas -Revisar la comunicación interna para un lenguaje inclusivo -Revisar la documentación interna para asegurar un lenguaje inclusivo -Comunicación del proceso de elaboración del plan de igualdad -Difusión del plan de igualdad a la plantilla y nuevas incorporaciones
Violencia de género	Establecer una guía en la que se marque las pautas a tener en cuenta en la violencia de género: cobertura legal, papel de los sindicatos, actuaciones por parte de la empresa...) y difundirla.

Objetivos generales del I Plan de igualdad

PULMAN concibe el Plan de Igualdad como un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la empresa en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y hombres, así como un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, e impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

Trabajar por revertir la infrarrepresentación femenina en los niveles o áreas donde se presente.

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y trabajadoras y trabajadores.

Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras, mediante medidas concretas que posibiliten compatibilizar dichos aspectos.

Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas.

Prevenir el acoso sexual y de razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.

Promover la aplicación y defensa del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso, promoción y desarrollo profesional a todos los niveles.

Garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, así como la asunción de obligaciones familiares, estado civil y condiciones laborales.

Los objetivos generales de este plan son:

Medidas acordadas para el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades en PULMAN

Infrarrepresentación femenina

Tal y como se detectó en el diagnóstico por el tipo de actividad que desarrolla la empresa existe una infrarrepresentación femenina. Se plantea la siguiente medida para intentar mejorar este aspecto:

Medida 1: Acuerdos con institutos y centros de formación para captación del sexo menos representado (mujeres)	
Descripción	Búsqueda de centros especiales Acuerdos con dichos centros Contactos útiles al año (al menos 2)
Objetivo	Aumentar la representación femenina en puesto de producción (operarios/as)
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 a mayo 2027.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Personas candidatas
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de	• Índice de dispersion

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

evaluación	• Índice de feminización • Índice de presencia relativa de hombres y mujeres. • Nº de mujeres incorporadas por esta vía • Nº de contactos/colaboraciones
Prioridad	Alta

Contratación y selección del personal

En PULMAN existen puestos/ocupaciones con infrarrepresentación del género femenino, ya que trabajamos en un sector mayoritariamente masculinizado. Se presenta así una categorización de los puestos de trabajo por género que hay que trabajar para revertir.

Medida 2: Elaboración de un protocolo de selección de personal con perspectiva de género.	
Descripción	Creación de un protocolo que incluya las directrices a seguir para evitar cualquier discriminación en el proceso de preselección, selección y contratación, así como en las fases que lo componen.
Objetivo	Establecer y consolidar sistemáticas de trabajo que permitan desarrollar procesos de selección sin discriminación de género.
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 a mayo 2025.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Personas candidatas a puestos vacantes.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	• Elaboración y puesta en marcha del nuevo protocolo. • Indicador de representación de género por categoría profesional. • Registro de personas solicitantes/candidaturas finalistas /personas contratadas por sexo
Prioridad	Alta
Medida 3: Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa .	
Descripción	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades
Objetivo	Fomentar la selección y contratación eliminando sesgo .
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 a mayo 2027.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Personas candidatas a puestos vacantes.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	• Muestreo en reunion de Comision de seguimiento
Prioridad	Media
Medida 4: Informar anual a la comision de los datos de contratación.	
Descripción	Proporcionar anualmente a la comisión información de los datos correspondientes a las contrataciones llevadas a cabo, tipo de contratos desagregados por sexo.
Objetivo	Fomentar la selección y contratación eliminando sesgos inconscientes de género. Establecimiento de medidas que fomenten la incorporación de la mujer dentro del sector de seguridad y dentro de la propia empresa

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 a mayo 2027
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Comisión
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	Informe anual
Prioridad	Media
Medida 5: Formación al personal de contratación	
Descripción	Formación en sesgos inconscientes de género para todas las personas que intervengan en procesos de selección y contratación
Objetivo	Fomentar la selección y contratación eliminando sesgos inconscientes de género. Establecimiento de medidas que fomenten la incorporación de la mujer dentro del sector de seguridad y dentro de la propia empresa
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 a mayo de 2025
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Personal de contratación
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	Numero de personas formadas por convocatorias anuales.
Prioridad	Media
Medida 6: Incorporar a los puestos vacantes la persona del género menos representado .	
Descripción	Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos
Objetivo	Fomentar la selección y contratación eliminando sesgos inconscientes de género. Establecimiento de medidas que fomenten la incorporación de la mujer dentro del sector de seguridad y dentro de la propia empresa
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 a mayo de 2027.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Todos los solicitantes
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	Incorporaciones anuales en puestos, categorías o departamentos con % mayor de desigualdad, por sexo
Prioridad	Alta

1.

Promoción

Establecer criterios claros, objetivos, y transparentes para la promoción del personal es un aspecto relevante para eliminar posibles situaciones de discriminación o sesgo de género.

Medida 7: Elaboración de un protocolo de promoción del personal con perspectiva de género.	
Descripción	Creación de un protocolo o procedimiento que defina las directrices y criterios a seguir para el proceso de promoción del personal (jefes de servicios)

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Objetivo	Establecer y consolidar sistemáticas de trabajo que permitan desarrollar procesos de promoción del personal objetivos, transparentes, y sin discriminación por género.
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 a mayo de 2025.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	• Elaboración y puesta en marcha del nuevo protocolo. • Indicador de género en los procesos de promoción. • Registro de promoción (candidatos/personal que promociona) x sexo
Prioridad	Media
Medida 8: Informar a la plantilla de las vacantes de promoción.	
Descripción	Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando.
Objetivo	Establecer y consolidar sistemáticas de trabajo que permitan desarrollar procesos de promoción del personal objetivos, transparentes, y sin discriminación por género.
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 a mayo de 2027..
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	• Publicaciones/año
Prioridad	Media

Formación

La formación en el marco de la empresa, formación continua, se considera una práctica fundamental en la gestión de los recursos humanos, además de un derecho que tienen todas las personas trabajadoras. La formación permite adquirir a los trabajadores y las trabajadoras nuevas competencias y conocimientos y adaptarse o reciclarse a los cambios tecnológicos, organizativos o de otra índole. También es un mecanismo clave que permite el desarrollo de la carrera profesional y la promoción profesional del personal de una empresa.

Además, desde PULMAN asumimos el compromiso de elaborar y desarrollar planes de formación, según se establece en la normativa vigente, que permita alcanzar el objetivo general de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos, así como integrar la perspectiva de género en su cultura organizativa.

Medida 9: Formar en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla.	
Descripción	Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y acoso: - Formar al personal de dirección en igualdad de oportunidades. - Formación en igualdad de oportunidades al personal responsable del departamento de RRHH.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

	- Formación a todo el personal en materia de igualdad de oportunidades. - Formar en acoso a la comisión instructora
Objetivo	Plan de formación anual como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género y prevención del acoso Se realizarán acciones formativas específicas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con el objetivo de sensibilizar y prevenir situaciones de desigualdad. Se formará en Acoso a la comisión instructora.
Periodo de ejecución	Desde mayo de 2023 hasta mayo 2027.
Recursos necesarios	Los asociados a la organización y celebración de las acciones formativas pertinentes.
Personal destinatario	Toda la Plantilla y específicamente el área de recursos humanos
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	• % de la plantilla/sexo formada en cada una de las acciones formativas
Prioridad	Alta
Medida 10: Asegurar la formación eficaz con perspectiva de genero	
Descripción	-Diseñar un plan de formación continua con perspectiva de genero -Información y difusión del plan de formación -Analizar el resultado de la formación llevada a cabo disgregado por sexo. -Incidir en las ofertas de formación al sexo menos representado
Objetivo	Plan de formación anual, información del mismo a los trabajadores y evaluación de la formación/genero
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2023 hasta marzo 2027.
Recursos necesarios	Los asociados a la organización y celebración de las acciones formativas pertinentes.
Personal destinatario	Toda la Plantilla y específicamente el área de recursos humanos
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	• % de la plantilla formada/genero • %eficacia de las acciones y desarrollo de las mismas
Prioridad	Media
Medida 11: Formar en liderazgo a todas aquellas mujeres que deseen una promoción vertical	
Descripción	Formar en liderazgo a todas aquellas mujeres que deseen una promoción vertical
Objetivo	Favorecer el talento femenino
Periodo de ejecución	Desde mayo de 2023 hasta mayo 2027.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	• Numero de convocatorias /mujeres realizada la formacion
Prioridad	Media
Medida 12: Programar la obligatoria formación presencial dentro del horario laboral	

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Descripción	Programar la obligatoria formación presencial dentro del horario laboral.
Objetivo	Asegurar la formación en horario laboral
Periodo de ejecución	Desde mayo de 2023 hasta mayo 2027.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla y personal de nueva contratación.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	• Cursos horarios
Prioridad	Media

Comunicación

Medida 13: Guía de información sobre el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en PULMAN.	
Descripción	Creación de guía de información sobre el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de PULMAN para su distribución entre el personal, y entre los nuevos profesionales que se vayan incorporando a nuestra plantilla.
Objetivo	Dar a conocer a toda la plantilla el Plan de Igualdad de oportunidades. Hacer partícipe al personal del compromiso adoptado con la igualdad de oportunidades.
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 hasta diciembre de 2023
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla y personal de nueva contratación.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	• Realización y difusión de la Guía entre todo el personal. • % de la difusión en la plantilla • % de difusión en nuevas incorporaciones
Prioridad	Media
Medida 14: Incorporar lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género en toda la información documentada de la empresa.	
Descripción	a) Elaborar y difundir un procedimiento, protocolo o guía para la consolidación del uso de lenguaje no sexista en los medios de comunicación de la empresa y documentación interna. b) Revisar y confirmar la existencia de lenguaje inclusivo e imágenes sin sesgo de género en escritos, comunicaciones, procedimientos, WEB, etc.
Objetivo	Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes sin sesgo de género en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas de la empresa.
Periodo de ejecución	Desde mayo de 2023 hasta mayo 2025
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Todas las partes interesadas.
Personal responsable	Área de administración.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Indicadores de evaluación	• Aprobación del protocolo, procedimiento o guía. • N° de textos modificados.
Prioridad	Media

Acoso sexual o por razón de sexo.

Con el objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, y en el marco establecido por la normativa nacional y comunitaria al efecto, se reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en los trabajos, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Medida 15: Refrescar anualmente el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Descripción	Campaña anual de información y sensibilización sobre acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, dando a conocer las medidas que se establecen en el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Objetivo	Difusión y conocimiento del protocolo documentado establecido a tal efecto en PULMAN. Promover un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
Periodo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	• Realización de la campaña de difusión anual. • N.º de casos
Prioridad	Media

Violencia de género

La violencia de género, como lacra o problema social de primer orden en la actualidad, debe ser abordada desde todos los ámbitos. Siendo recomendable la implementación por parte de las empresas de medidas y mecanismos que ayuden a prevenirlo y combatirlo.

Medida 16: Recopilar en una guía las medidas ante una situación de violencia de género dentro o fuera del ámbito laboral y difundirla.

Descripción	Establecer una guía en la que se marque las pautas a tener en cuenta en la violencia de género: cobertura legal, papel de los sindicatos, actuaciones por parte de la empresa...) y difundirla.
Objetivo	Establecer mecanismos que permitan actuar ante la detección de esta lacra social.
Periodo de ejecución	Desde mayo de 2023 hasta mayo de 2025.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Departamento de RRHH

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Indicadores de evaluación	• Elaboración y difusión de la guía de actuación ante situaciones de violencia de género.
Prioridad	Media

Riesgos y Seguridad laboral

Como empresa de construcción la adecuada seguridad y salud en el trabajo es un pilar fundamental en PULMAN. Además de continuar con la certificación ISO45001 que asegura un adecuada gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el cumplimiento legal de todos los aspectos vinculados y la mejora continua en esta área, se establecen las siguientes medidas:

Medida 17: Adaptar la evaluación PRL y su seguimiento según perspectiva de género	
Descripción	Análisis de los accidentes/ incidentes y enfermedades desde una perspectiva de género Evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género (incluyendo la evaluación de riesgos psicosociales)
Objetivo	Establecer mecanismos que permitan actuar ante diferenciación de género en la seguridad y salud en el trabajo.
Periodo de ejecución	Desde mayo de 2023 hasta mayo de 2027.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de evaluación	• Revisión de evaluación de riesgos con los riesgos psicosociales. • Índice de siniestralidad por género.
Prioridad	Media
Medida 18: Creación de protocolo de acoso laboral y de violencia en tiempo de trabajo	
Descripción	Realización de un protocolo de acosos laboral y de violencia en tiempo de trabajo
Objetivo	Establecer mecanismos que permitan actuar ante acoso laboral y violencia en tiempo de trabajo para evitar riesgos a las personas
Periodo de ejecución	Desde mayo de 2023 hasta mayo de 2025.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de evaluación	• Creación de protocolo y revisión periódica del mismo
Prioridad	Media

Conciliación

En PULMAN existe una política abierta de conciliación adaptando la jornada laboral y las condiciones de la misma para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral. Actualmente los horarios son flexibles para el personal que lo requiere (en su mayoría por hijos al cargo). Asimismo, tanto la formación como las reuniones de trabajo se realizan dentro de la jornada laboral adaptándolos a los horarios del personal. Todas estas medidas son accesibles a la totalidad de la plantilla con

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

independencia del género. La medida a tomar por tanto está en caminata a la difusión de dichas medidas:

Medida 19: Guía de conciliación y difusión de la misma	
Descripción	Creación de guía de información (DIPTICO) con las medidas legales y propias de PULMAN para conciliación.
Objetivo	Asegurar el conocimiento de las medidas de conciliación por parte de la plantilla
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 hasta mayo de 2025
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla y personal de nueva contratación.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	• Realización Dptico • Difusión entre todo el personal. • Canales de difusión
Prioridad	Media
Medida 20: Acumulación de la lactancia en días completos	
Descripción	Acumulación de la lactancia en días completos para aquellas personas que lo soliciten. Este derecho se multiplicará en caso de partos múltiples.
Objetivo	Favorecer la conciliación de la plantilla y garantizar el pleno disfrute de los permisos retribuidos.
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 hasta mayo de 2027
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	• Nº de peticiones
Prioridad	Media
Medida 21: Facilitar la adaptación de jornada en base al artículo 34.8 ET	
Descripción	Facilitar la adaptación de jornada en base a lo establecido en el art. 34.8 ET
Objetivo	Asegurar la conciliación
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 hasta mayo de 2027
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	• Nº de personas trabajadoras solicitantes desagregadas por sexo • Nº de personas trabajadoras que disfrutaran de adaptación • Tipos de adaptación
Prioridad	Media

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Retribución salarial

Para asegurar la no existencia de brecha salarial en el tiempo se propone la siguiente medida:

Medida 22: Aplicar el principio de transparencia retributiva	
Descripción	Informar a la plantilla de los salarios por puesto: salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales
Objetivo	Asegurar la transparencia en política salarial
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 hasta mayo de 2027
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla y personal de nueva contratación.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	• Desarrollo de documento en el que se desglosen los conceptos/características • Información anual a la plantilla
Prioridad	Media
Medida 23: Actualizar la valoración de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género	
Descripción	Actualizar anualmente la valoración de los puestos de trabajo
Objetivo	Asegurar la idoneidad de los puestos descritos y la valoración de los mismos
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 hasta mayo de 2027
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	• Actualización anual de la valoración de los puestos de trabajo
Prioridad	Media

Condiciones de trabajo

Para asegurar unas condiciones de trabajo adecuadas se establecen las siguientes medidas:

Medida 24: Creación de Dúptico uso herramientas TIC	
Descripción	Crear dúptico sobre desconexión digital o bien usar uno de los muchos disponibles para general la desconexión digital efectiva y no solo de manera informal
Objetivo	Favorecer la concienciación sobre el uso de las herramientas TIC y su repercusión en las condiciones de trabajo
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 hasta mayo de 2025
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Indicadores de evaluación	• Dptico • Envio a la plantilla
Prioridad	Media
Medida 25: Buenas practicas uso TIC	
Descripción	La dirección de la empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario cuya causa sea no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario de trabajo. De igual manera, trabajadoras y trabajadores se comprometen a respetar las horas de descanso a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas
Objetivo	Favorecer la concienciación sobre el uso de las herramientas TIC y su repercusión en las condiciones de trabajo
Periodo de ejecución	Desde mayo 2023 hasta mayo de 2027
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de los participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	No procedimientos
Prioridad	Media

Calendario de actuaciones

A continuación, se presenta un cuadro resumen del calendario establecido para el desarrollo de las medidas acordadas en el presente plan de igualdad de oportunidades:

N.º	Medida	Año1 (hasta mayo 24)	Año 2 (hasta mayo 25)	Año 3 (hasta mayo 26)	Año 4 (hasta mayo 27)
1	Acuerdos con institutos y centros de formación para captación del sexo menos representado (mujeres)				
2	Elaboración de un protocolo de selección de personal con perspectiva de género.				
3	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa .				
4	Informar anualmente a la comisión de los datos de contratación				
5	Formacion al personal de contratación en sesgos inconscientes de genero				
6	Incorporar a los puestos vacantes la persona del genero menos representado				
7	Elaboración de un protocolo de promoción del personal con perspectiva de género.				
8	Informar a la plantilla de las vacantes de promoción				
9	Formar en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla.				
10	Asegurar la formación eficaz con perspectiva de genero				
11	Formar en liderazgo a todas aquellas mujeres que deseen promoción vertical				
12	Programar la formacion obligatoria presencial dentro de la jornada laboral				
13	Guía de información sobre el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en PULMAN.				
14	Incorporar lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género en toda la información documentada de la empresa.				
15	Campaña anual de información y sensibilización sobre acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, dando a conocer las medidas				

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

	que se establecen en el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.				
16	Recopilar en una guía las medidas ante una situación de violencia de género dentro o fuera del ámbito laboral y difundirla.				
17	Adaptar la evaluación PRL y su seguimiento según perspectiva de género				
18	Creación de protocolo de acoso laboral y de violencia en tiempo de trabajo				
19	Guía de conciliación y difusión de la misma				
20	Acumulación de lactancia en días completos para las personas que lo soliciten				
21	Medida 21: Facilitar la adaptación de jornada en base al artículo 34.8 ET				
22	Asegurar el principio de transparencia retributiva				
23	Actualizar la valoración de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género				
24	Crear de un díptico de buenas prácticas sobre desconexión digital o bien usar uno de los muchos disponibles para general la desconexión digital efectiva y no solo de manera informal				
25	La dirección de la empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario cuya causa sea no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario de trabajo. De igual manera, trabajadoras y trabajadores se comprometen a respetar las horas de descanso a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas				

Seguimiento y evaluación del plan de igualdad

Se realizará un seguimiento anual de la ejecución de las medidas adoptadas en el presente plan de igualdad de oportunidades. El seguimiento se realizará en el seno de la comisión de seguimiento del plan, con la misma composición que la comisión negociadora del presente plan:

En representación de la empresa por:

- Jefe/a de seguridad
- Gerente

En representación de los sindicatos por:

- CCOO
- UGT
- **Lucia Gutiérrez Porras** USO

Si por cualquier motivo fuera necesario el cambio de alguno de los miembros de esta comisión se llevará acabo dejando el correspondiente registros/acta de modificación de comisión.

Para ello se convocará reunión de seguimiento anual, según reglamento de funcionamiento de la comisión, a partir de la cual se generará un acta con los resultados del seguimiento.

El acta de reunión de la comisión de seguimiento deberá recoger información sobre:

- a.- El grado de ejecución de las medidas.
- b.- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- c.- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- d.- La identificación y planificación de posibles acciones futuras.

Tres meses antes de la finalización del plazo de vigencia del plan se deberá realizar una evaluación final del Plan de Igualdad que deberá recoger:

- a.- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- b.- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- c.- El grado de consecución de los resultados esperados.
- d.- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- e.- El grado de dificultad encontrado / percibido en el desarrollo de las acciones.
- f.- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- g.- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- h.- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que podrán incorporarse al plan de igualdad del siguiente periodo.

Medios.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material de trabajo preciso para ellas.
- Aportar la información necesaria para valorar el desarrollo de cada una de las medidas.

Modificaciones

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

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el plan.
 - b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
 - d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
 - e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas en las reuniones ordinarias o extraordinarias convocadas por la Comisión de Seguimiento en los supuestos de modificación o interpretación previstas anteriormente y que tengan con finalidad cumplir los objetivos acordados en el plan de igualdad.

Además, se dejará constancia de los cambios realizados a través del control de cambios del propio documento, y deberá guardarse copia de las versiones obsoletas de este documento de cara a mantener la trazabilidad de los cambios.

Resolución de conflictos

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance un acuerdo en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Conclusiones del plan de igualdad

Como reflexión general del presente plan de igualdad de oportunidades podemos poner de manifiesto que, aunque no se ha detectado en PULMAN situaciones de discriminación motivadas o surgidas de las políticas de empresa, existen importantes áreas de mejora a desarrollar para romper ciertas inercias y realidades tanto en la empresa, como en el sector en el que opera, y para promover y fomentar la igualdad de oportunidades.

De los resultados recogidos en el presente plan se deriva la ejecución de 2 Ejes de trabajo que abarcan los 8 objetivos, seleccionados y definidos por la comisión negociadora.

1º Eje de trabajo. Promover la aplicación y defensa del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en las políticas de la empresa.

- Trabajar por la inclusión del género infrarrepresentado en puestos que culturalmente no se consideraban para los mismos.
- Promover la aplicación y defensa del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Establecer criterios de promoción del personal que sean objetivos, transparentes, y contrastables, que eviten potenciales situaciones de discriminación o sesgo de género.

2º Eje de trabajo. Prevención, formación e información constante en protocolos y políticas de igualdad en la empresa.

- Prevenir el acoso sexual y de razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual. Refrescar

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

periódicamente al personal el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.

- Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Establecer y planificar los mecanismos de actuación ante la detección de casos de violencia de género.

Firma:

Firma:

En representación de la empresa

En representación de los trabajadores

Firma:

Firma:

En representación de la empresa

En representación de los trabajadores
