

**PLAN DE IGUALDAD DE**

**NUNSYS, S.A.**

**4 de mayo de 2022**

## Índice

<b>1.</b>	<b>Antecedentes y compromiso de la Empresa</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Sujetos legitimados y partes suscriptoras del Plan de Igualdad</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Ámbito de aplicación personal y territorial</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>Entrada en vigor y periodo de vigencia</b>	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>Diagnóstico de Situación</b>	<b>5</b>
<b>6.</b>	<b>Auditoría Retributiva</b>	<b>6</b>
<b>7.</b>	<b>Plan de Igualdad</b>	<b>7</b>
<b>7.1</b>	<b>Principios del Plan de Igualdad</b>	<b>7</b>
<b>7.2</b>	<b>Objetivos cualitativos y cuantitativos concretos del Plan de Igualdad</b>	<b>10</b>
<b>7.3</b>	<b>Características del Plan de Igualdad</b>	<b>10</b>
<b>7.4</b>	<b>Áreas de actuación, objetivos y medidas concretas</b>	<b>12</b>
<b>8.</b>	<b>Medios y recursos para su puesta en marcha</b>	<b>20</b>
<b>9.</b>	<b>Comisión de Seguimiento</b>	<b>20</b>
<b>10.</b>	<b>Procedimiento de modificación y revisión, y de resolución de posibles discrepancias</b>	<b>21</b>
<b>11.</b>	<b>Registro del Plan de Igualdad</b>	<b>22</b>
<b>12.</b>	<b>Protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo</b>	<b>22</b>

## **1. Antecedentes y compromiso de la Empresa**

**NUNSYS, S.A.** es una empresa fundada en el año 2007 con capital 100% nacional, que ha crecido de manera exponencial con un modelo de negocio que integra crecimiento orgánico e inorgánico.

En 2007 se constituye BPLAN Soluciones, originaria de la actual NUNSYS, y comienza la actividad de una naciente compañía con sueños de convertirse en empresa tecnológica de referencia. A partir de este acontecimiento, NUNSYS comienza su expansión con la apertura de delegaciones en toda España llegando hasta las 15 actuales. En Valencia tiene su sede central en el Parque Tecnológico de Paterna, que constituye uno de los principales núcleos de negocio e investigación de Institutos Tecnológicos y empresas de investigación, desarrollo y TIC.

NUNSYS es una empresa especializada en la implantación de soluciones integrales de tecnología. Realiza proyectos de Transformación Digital, Ciberseguridad, Industria 4.0, Comunicaciones, Sistemas, Software, Audiovisuales y Formación, dirigidos tanto a empresas privadas como a entidades públicas que apuestan fuertemente por la innovación.

En la actualidad, NUNSYS está integrada por más de 350 profesionales, en su mayoría personas tituladas en ingeniería informática y/o de telecomunicaciones, con una amplia experiencia en el sector TIC y atiende a más de 2.000 clientes tanto en la Comunidad Valenciana como del resto de España. Tenemos oficinas en las principales provincias de España, desde donde ofrecemos nuestros servicios a todo el territorio nacional.

Concretamente, NUNSYS cuenta con centros de trabajo en Valencia, Albacete, Alicante, Barcelona, Bilbao, Castellón, Madrid, Málaga, Murcia, Ontinyent, Palma de Mallorca, Puerto de Sagunto, Sevilla, Tarragona y Valladolid.

Por último, debe significarse que NUNSYS aplica a las relaciones con sus trabajadores diversos Convenios colectivos, atendiendo a la actividad principal de cada centro de trabajo, y a la ubicación del mismo dentro de la geografía española.

De conformidad con el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo ("LOI"), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el desarrollo producido por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad ("RD 901/2020"), y en vigor desde el 14 de enero de 2021, un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Con carácter previo a la elaboración de un plan de igualdad, debe elaborarse y negociarse un diagnóstico de la situación de la empresa, en el que se analizan, al menos, los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la representación

femenina en los distintos niveles, la retribución y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El análisis de estas materias en NUNSYS y la realización del correspondiente diagnóstico de situación (el "Diagnóstico de Situación") ha permitido a las partes obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse tendentes a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento, lo cual ha hecho posible la posterior elaboración y negociación del presente Plan de Igualdad.

El presente plan de igualdad (el "Plan de Igualdad") fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar en la empresa, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y también el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Se recogen en él un conjunto ordenado de medidas evaluables, necesarias en virtud de los resultados del Diagnóstico de Situación.

Adicionalmente, para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en NUNSYS, la Dirección declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas necesarias para conseguir la igualdad efectiva en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo (en todos sus ámbitos) entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos de NUNSYS.

Estos principios se llevarán a la práctica a través de la implantación del presente Plan de Igualdad en cada uno de los ámbitos diagnosticados y que forman parte del desarrollo de la actividad empresarial.

El Plan de Igualdad y el compromiso de la Dirección con sus objetivos y principios, sin duda, supondrá mejoras respecto a la situación actual, y también contribuirá con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en NUNSYS y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

## **2. Sujetos legitimados y partes suscriptoras del Plan de Igualdad**

En fecha 3 de febrero de 2022 se constituyó la comisión negociadora para el presente Plan de Igualdad, incluido su Diagnóstico de Situación previo, formada en representación de las personas trabajadoras, en atención a los distintos centros de trabajo, por las siguientes personas integrantes:

- D<sup>a</sup>. Raquel Antich Aracil
- D<sup>a</sup> Elena Villena Pascual

Y en representación de la Empresa por las siguientes personas integrantes:

- D<sup>a</sup> Pilar Ortiz Latorre

- D Raúl Judez Sánchez

La Comisión Negociadora se constituyó con un total de 2 integrantes por cada parte, con una composición equilibrada entre mujeres y hombres, 3 mujeres y 1 hombre. De igual modo, han participado en la Comisión Negociadora asesores especializados en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el marco de las distintas reuniones de la Comisión Negociadora, de las que se ha levantado acta en todo momento, ambas partes han negociado de buena fe y con vistas a la consecución del acuerdo, que finalmente se ha alcanzado, y ello tanto en la fase de negociación del Diagnóstico de Situación como del propio Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad es fruto de las negociaciones mantenidas entre la representación legitimada de las personas trabajadoras y la representación de la Empresa, que han conformado la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido, analizado, negociado y aprobado, de forma conjunta, el Diagnóstico de Situación, y posteriormente ha negociado y ha aprobado el presente Plan de Igualdad.

### **3. Ámbito de aplicación personal y territorial**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de NUNSYS, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional, y será de aplicación igualmente, con independencia de la dispersión geográfica, en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la Empresa que se encuentran dispersos por todo el territorio nacional, tal y como se ha señalado en el apartado 1 (página 3 del presente Plan).

### **4. Entrada en vigor y periodo de vigencia**

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma, y extenderá su vigencia por un periodo de 4 años, esto es, hasta el día 4 de mayo de 2026.

Transcurrido el periodo inicial de vigencia, se iniciarán los trámites para la implantación de un nuevo plan de igualdad, para lo cual se realizará un nuevo diagnóstico de la situación existente en la Empresa en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en dicho momento, a los efectos de obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas que resulten oportunas para continuar con la igualdad efectiva en la Empresa o realizar las acciones de mejora o corrección necesarias.

### **5. Diagnóstico de Situación**

Para la realización del Diagnóstico de Situación del presente Plan de Igualdad, efectuado durante el mes de noviembre de 2021 y conforme a la información existente a fecha de octubre de 2021, la Empresa ha contado con personas especializadas en

materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral que le han asesorado durante todo el proceso. En el marco del mismo se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes (i) a las áreas de proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo –incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres–, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y (ii) en lo relativo a todos los puestos, niveles jerárquicos y centros de trabajo de la Empresa.

Tras ello, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis y valoración, incluyendo la oportuna desagregación por sexo y por los diferentes sistemas de clasificación profesional, conforme a los distintos indicadores cuantitativos y cualitativos aplicables, a los efectos de detectar posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que pudieran existir en la Empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De igual modo, se han analizado los efectos que para mujeres y hombres tienen los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo de la Empresa.

Los documentos de trabajo que analizaban todas las materias que deben abordarse en el Diagnóstico de Situación fueron compartidos con la Comisión Negociadora a los efectos de su posterior elaboración y negociación en el seno de la Comisión.

El Diagnóstico de Situación ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora durante cerca de cuatro meses, y la Comisión Negociadora finalmente acordó y aprobó el Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación, en fecha 5 de abril de 2022, que recoge un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas respecto de la situación de la Empresa.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, como **Anexo nº 1**, el Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación acordado, que forma parte integrante del Plan de Igualdad.

## **6. Auditoría Retributiva**

Conforme a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, como parte de la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo en la Empresa la correspondiente auditoría retributiva, para lo cual se ha contado con asesores y auditores especializados en materia retributiva y valoración de puestos, todo ello, con la correspondiente perspectiva de género.

La auditoría retributiva se ha llevado a cabo con la finalidad de analizar el sistema retributivo de la Empresa, de manera transversal y completa, y comprobar si se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Para ello, se ha realizado el correspondiente diagnóstico de la situación retributiva, evaluando los puestos de trabajo de la Empresa, y analizando factores que podrían ser desencadenantes de posibles diferencias retributivas, o posibles deficiencias o

desigualdades en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad y, en su caso, eventuales dificultades en la promoción profesional o económica.

Con los resultados obtenidos del diagnóstico de la situación retributiva, se han establecido por la Empresa, en el marco del presente plan de igualdad, un sistema de actuaciones concretas, cronograma y personas responsables, así como un sistema de seguimiento y posible implementación de mejoras.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, como **Anexo nº 2**, el Informe con los resultados de la auditoría retributiva.

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, del que forma parte.

## **7. Plan de Igualdad**

### **7.1 Principios del Plan de Igualdad**

El presente Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la Empresa y de toda su plantilla en el desarrollo de la actividad empresarial, incluida la representación de las personas trabajadoras:

#### **1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española)**

Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### **2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI)**

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

#### **3. Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI)**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que

se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

#### **4. Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores)**

La igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

#### **5. Acciones positivas (artículo 11 LOI)**

Con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

#### **6. Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI)**

Es discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Es discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

#### **7. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI)**

Es 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.

Es 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.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo con discriminatorios. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de



una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

#### **8. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI)**

Es una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

#### **9. Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI)**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

#### **10. Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 LOI)**

Es discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

#### **11. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 LOI)**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

#### **12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 LOI)**

Las personas trabajadoras tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

#### **13. Corresponsabilidad**

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de menores, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres

## **7.2 Objetivos cualitativos y cuantitativos concretos del Plan de Igualdad**

Los objetivos cualitativos y cuantitativos generales del presente Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos concretos en cada una de las materias que deben abordarse a resultas del Diagnóstico de Situación, son las siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos
- Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la Empresa.
- Garantizar la transparencia del sistema retributivo y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Facilitar el acceso a la formación de la plantilla dirigida a su desarrollo profesional.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la Empresa (transversalidad de género).
- Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de Situación a través de medidas correctoras específicas.
- Prevenir desequilibrios que se puedan producir en el futuro.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, por leve que sea, de posible acoso sexual y/o por razón de sexo.

## **7.3 Características del Plan de Igualdad**

La elaboración del presente Plan de Igualdad se basa en las siguientes premisas:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica

incorporar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

- Considera la participación a través del diálogo y cooperación de las partes como uno de sus principios básicos (Dirección, representación de las personas trabajadoras y conjunto de la plantilla).
- Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso efectivo de la Empresa con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## 7.4 Áreas de actuación, objetivos y medidas concretas

El siguiente listado de medidas ha sido acordado en el seno de la Comisión Negociadora y trae causa de los resultados obtenidos del Diagnóstico de Situación, conforme al cual la Comisión Negociadora ha diseñado y establecido las medidas evaluables concretas que deben adoptarse, y que seguidamente se exponen, junto con la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

En concreto, el establecimiento de las medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos concretos para cada una de las materias, incluyendo los indicadores para el control de las mismas, y señalando, para cada caso, la persona/s responsable/s dentro de NUNSYS, el plazo de ejecución establecido para el cumplimiento de la medida y, en su caso, su nivel de priorización.

### 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar que los procedimientos utilizados en la selección y contratación cumplan los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eviten incurrir en cualquier tipo de discriminación</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Confección de un guion o manual de buenas prácticas para las entrevistas de selección y contratación, de modo que se evite las preguntas relacionadas con la vida personal y familiar y que se potencie la objetividad, la transparencia y la perspectiva de igualdad.	Guion o manual de buenas prácticas para las entrevistas	Personas y talento	2º trim 2022	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento
Formación a las personas encargadas de la selección y contratación en materia de igualdad de trato y oportunidades, perspectiva de género y en técnicas de selección no discriminatoria.	Curso de formación Registro de asistencia	Personas y talento	4º Trim 2022	Medio	Plataforma formación Dotación económica: 150€

Revisión de las ofertas de empleo publicadas tanto interna como externamente, con la finalidad de que éstas utilicen un lenguaje y, en su caso, imágenes, no sexistas.	Plantilla oferta de empleo Ofertas de empleo publicadas	Personas y talento	3º trim. 2022	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento
--	--	--------------------	---------------	-------	--

## 2. CLASIFICACION PROFESIONAL

<b>OBJETIVO: Disponer de un sistema de clasificación profesional equilibrado en presencia de mujeres y hombres en todos los niveles, y garantista de la igualdad de trato y de oportunidades e inexistente de discriminación por razón de sexo.</b>					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas en los puestos de trabajo o grupos profesionales, utilizando términos neutros en sus denominaciones.	Documento descripción puestos de trabajo	Personas y talento	4º trim 2022	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento
Definición clara, transparente y objetiva de los criterios de encuadramiento de las personas trabajadoras, en función de sus puestos de trabajo, en los grupos profesionales.	Política clasificación profesional	Personas y talento	1er trim 2023	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento

## 3. FORMACIÓN

<b>OBJETIVO: Integrar la igualdad en la formación y conseguir el acceso de todas las personas trabajadoras a las acciones formativas.</b>					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS

Formación en materia de igualdad, así como en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Documento acreditación formación Temario formación	Personas y talento	2º trim 2023	Medio	A valorar con presupuestos
Mantener un registro de toda la formación impartida a la plantilla, desagregada por sexo y grupos profesionales, para que pueda ser tenida en cuenta ante posibles promociones.	Excel seguimiento formación	Personas y talento	2ºtrim 2023	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento
Asegurar que el contenido, organización, impartición de la formación, cumple con los principios de igualdad, perspectiva de género, utilización de lenguaje inclusivo y no sexista, y sirve como herramienta de desarrollo profesional.	Política de formación	Personas y talento	3º trim 2023	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento

#### 4. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

<b>OBJETIVO:</b> Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional. Conseguir una equidad en los diferentes grupos profesionales a través de la promoción objetiva y equilibrada, y en su caso fomentando medidas para potenciar la promoción del sexo menos representado en un concreto puesto de trabajo.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
Mantener un sistema de evaluación del desempeño objetivo, transparente y estandarizado, y que permita definir objetivos de mejora, detectar necesidades formativas y valorar posibles promociones.	Plantilla evaluación desempeño	Personas y talento	3º trim 2023	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento

Proceso de información de vacantes: Garantizar que la información sobre la vacante es difundida entre todas las personas trabajadoras de la Empresa.	Canal de empleo en Happydonia	Personas y talento	4º trim 2023	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento Publicaciones en Happydonia
--	-------------------------------	--------------------	--------------	-------	---

## 5. CONDICIONES DE TRABAJO

<b>OBJETIVO: Garantizar en la empresa condiciones de trabajo igualitarias y que permitan la atención de las responsabilidades laborales y particulares (en su caso, familiares).</b>					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
Fomentar organización de eventos donde pueda participar la familia	Newletter del evento Nº asistentes	Personas y talento	4º trim 2023	Medio	1000€/aprox

## 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

<b>OBJETIVO: Garantizar el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación en la empresa, y difusión de las medidas existentes para su efectividad.</b>					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
Las personas trabajadoras tendrán preferencia en la elección de turno de vacaciones, en función de sus necesidades de atención de situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones derivadas de separación/divorcios y/o tutores legales cuya	Política de solicitud de vacaciones	Personas y talento	1º trim 2024	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento Portal del empleado

guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores; y siempre y cuando se acredite esta necesidad en beneficio de los menores.					
Ausencia justificada pero recuperable para la asistencia a las tutorías de cada hijo/hija.	Política de sistema de registro de la jornada	Personas y talento	1º trim 2024	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento
Realizar y difundir un listado de medidas aplicadas por la empresa en materia de conciliación y corresponsabilidad y darle difusión a través de los canales habituales de la empresa.	Publicación específica en Happydonia/Portal del empleado	Personas y talento	1º trim 2024	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento Happydonia/Portal del empleado
Realizar un compendio de medidas legalmente establecidas sobre corresponsabilidad, especialmente dirigida a los hombres de la plantilla, y difundirlo a través de los canales habituales de la empresa.	Publicación específica en Happydonia/Portal del empleado	Personas y talento	1º trim 2024	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento Happydonia/Portal del empleado
A los efectos de disfrutar los permisos y licencias contemplados en cada Convenio colectivo de aplicación, extender el disfrute de los mismos a las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente.	Nº de veces solicitada y aplicada la medida	Personas y talento	2º trim 2024	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento

## 7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>OBJETIVO: Garantizar la protección de las personas trabajadoras en su puesto de trabajo ante comportamientos de contenido sexual o relacionados con su sexo. Establecer medidas específicas para las víctimas de violencia de género.</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Establecer y dar difusión entre la plantilla del Protocolo de actuación frente al acoso sexual	N.º de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo	Personas y talento	2º trim 2024	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento



y/o por razón de sexo, incluyendo un tratamiento específico de las denuncias y que garantice la intimidad, confidencialidad y dignidad.	Publicación interna				Happydonia
Incluir en la formación a la plantilla en materia de igualdad, un módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	N.º de personas formadas  Temario formación donde se especifique módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Personas y talento	2º trim 2024	Medio	A valorar presupuestos de proveedores de formación
Posibilitar la flexibilización de la normativa interna, siempre que sea posible, de la concesión de anticipos solicitados por víctimas de violencia de género, siempre que éstos hayan sido solicitados por la persona trabajadora para realizar el traslado desde su domicilio habitual hasta un nuevo domicilio, por razón de su condición de víctima de violencia de género, previa justificación de dichas circunstancias.	Procedimiento solicitud anticipos N.º de personas	Personas y talento	3º trim 2024	Medio	- Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento  - Portal del empleado

## 8. RETRIBUCIONES

<b>OBJETIVO: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor y erradicación de cualquier brecha salarial</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
	N.º personas por sexo que hayan recibido un incremento	Personas y talento	4º trim 2024	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento

Mantener criterios transparentes y objetivos en la aplicación de las subidas salariales de la plantilla.					
Garantizar la objetividad de todos los conceptos que definen la estructura salarial de la empresa y en los criterios de aplicación de los complementos salariales variables.	Desglose y explicación de conceptos incluidos en nomina	Personas y talento	4º trim 2024	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento

## 9. COMUNICACIÓN

<b>OBJETIVO: Garantizar la utilización de lenguaje inclusivo en toda la comunicación de la empresa ya sea escrita y/o verbal.</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Garantizar que se emplea lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas y revisar el lenguaje en los procedimientos y protocolos internos.	Tríptico de comunicación	Personas y talento	1º trim 2025	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento
Garantizar que no se emplean imágenes que fomenten estereotipos sexistas en ninguna de las comunicaciones internas y externas.	Publicaciones en Happydonia, medios y/o newsletters	Personas y talento	1º trim 2025	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento Happydonia RRSS compañía
Impulsar la celebración entre la plantilla de días que conmemoren la igualdad de	Detalle del evento	Personas y talento	2º trim 2025	Medio	1000€/ aprox

<p>oportunidad entre hombres y mujeres, tales como el 8 de marzo, día internacional de la mujer o el día internacional de la niña y la mujer en la ciencia.</p>					
<p>Publicación en el Portal del Empleado del Plan de Igualdad, Protocolo de acoso, y procedimiento para activar las medidas para las víctimas de violencia de género, incluyendo un compendio de las medidas legales adoptadas para las víctimas de violencia de género.</p>	<p>Publicación de los documentos indicados en el portal del empleado</p>	<p>Personas y talento</p>	<p>3º trim 2025</p>	<p>Medio</p>	<p>Tiempo de trabajo Dpto. Personas y talento Portal del empleado</p>

## **8. Medios y recursos para su puesta en marcha**

Para la implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, la Empresa dotará de las instalaciones, equipos, medios y los recursos humanos, materiales y económicos suficientes y necesarios para cumplir con los objetivos y las medidas concretas establecidas en el presente Plan de Igualdad.

Asimismo, se dotará a las personas miembros de la Comisión de Seguimiento con los recursos necesarios, para desarrollar sus funciones en el marco del presente Plan de Igualdad.

## **9. Comisión de Seguimiento**

La comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad (la "Comisión de Seguimiento") estará compuesta por las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, paritariamente con un total de 2 miembros por cada parte con una composición equilibrada entre mujeres y hombres (2 y 2 o, en todo caso, 3 mujeres y 1 hombre).

Una de las funciones principales de la Comisión de Seguimiento es la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la Empresa y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.

Por otro lado, los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, se centran en:

- Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas.
- Seguimiento de la aplicación efectiva de las medidas establecidas como prioritarias.
- Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas, e interpretación del Plan de Igualdad.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso de que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

- Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan de Igualdad, así como de otras que pudieran ser acordadas por esta Comisión de Seguimiento, y en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

La Comisión de Seguimiento para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, se reunirá con carácter ordinario una vez al año. En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de siete días naturales, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad, del que forma parte integrante.

## **10. Procedimiento de modificación y revisión, y de resolución de posibles discrepancias**

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la Comisión Negociadora, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad si fuese necesario.

En caso de que existan desacuerdos en el seno de la Comisión de Seguimiento, la misma se compromete a acudir al procedimiento de mediación regulado en el VI

Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, aprobado mediante Resolución de 10 de diciembre de 2020, publicado en el BOE del 23 de diciembre de 2020, o cualquier otro que le sustituya en el futuro.

## **11. Registro del Plan de Igualdad**

Este Plan de Igualdad será objeto de la oportuna inscripción en el registro público habilitado al efecto, para su depósito y publicidad, habilitándose al Departamento de RRHH de la Empresa para efectuar los trámites necesarios para su registro y cumplimentación de la documentación oportuna para ello.

## **12. Protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo**

En el marco del Plan de Igualdad la Comisión Negociadora también ha acordado y elaborado un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En el mismo constan el compromiso de la Empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, las medidas específicas acordada al efecto para su prevención, la instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

También se articulan las obligaciones de difusión y publicidad del Protocolo entre la plantilla para su conocimiento, así como el procedimiento establecido para su instrucción e investigación, basado en el tratamiento reservado de las denuncias, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y el compromiso de actuación frente a cualquier denuncia, y la aplicación en su caso del correspondiente régimen disciplinario.

El Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo acordado en el seno de la Comisión Negociadora podrá ser objeto de depósito conforme al artículo 12 del RD 901/202.

## **ANEXO 1**

## **INFORME RESUMEN Y CONCLUSIONES**

### **DEL INFORME DIAGNÓSTICO**

#### **DE NUNSYS, S.A.**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (“Ley de Igualdad”), de acuerdo con la redacción dada por 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, establece la obligación de las empresas de 50 o más personas trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en dicha norma. Esta obligación se vuelve a recoger en el artículo 2.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

De acuerdo con el artículo 46 de la Ley de Igualdad, con carácter previo a la redacción de un plan de igualdad, se ha elaborado un diagnóstico, que contiene las siguientes materias:

- (a) Proceso de selección y contratación.
- (b) Clasificación profesional.
- (c) Formación.
- (d) Promoción profesional.
- (e) Condiciones de trabajo.
- (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.

Conforme al artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020 un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad. Dando cumplimiento a esta exigencia la Comisión de Igualdad ha acordado aprobar el presente Informe resumen de conclusiones y propuestas del Diagnóstico de Igualdad de NUNSYS, S.A.

- En la plantilla de NUNSYS tres de cada cuatro personas trabajadoras (el 72,6% de las personas trabajadoras) son hombres, mientras que las mujeres suponen el 27,4% del total. Aunque se trata de una gran diferencia, debe resaltarse que el sector en que opera la Empresa (Tecnologías de la Información y la Comunicación) ha estado tradicionalmente masculinizado.



- Si bien las diferencias de proporción entre ambos sexos son mayores en las áreas de Comunicación y Redes, Comercial, Sistemas, Industria, y Audiovisuales, donde el 95,2%, el 91,2%, el 95,2%, el 81,3%, y el 86,7% de las personas trabajadoras, respectivamente, son hombres, en las áreas de Operaciones, Producto, Marketing, Administración y Financiero, y Personas y talento, la representatividad femenina es superior a la global de cada área, alcanzando el 55,6%, el 66,7%, el 70%, el 100%, y el 57,1%, respectivamente.
- En cuanto a la naturaleza de las relaciones laborales, la mayoría tanto de mujeres trabajadoras (el 90,5%) como de hombres trabajadores (el 94,1%) que prestan servicios en NUNSYS lo hacen en virtud de un contrato de trabajo indefinido, si bien, las mujeres presentan un mayor índice de temporalidad, puesto que el porcentaje de hombres con contrato indefinido es superior al de mujeres.
- En cuanto a la modalidad de prestación de servicios, se observa que el porcentaje de hombres que presta servicios a jornada completa (97,25%) es superior al porcentaje de mujeres (el 80%), circunstancia que significa que la parcialidad afecta en mayor medida a las mujeres de NUNSYS que a los hombres trabajadores.
- La edad media de la plantilla de NUNSYS es de 42,28 años. Existe una edad media similar entre ambos sexos, ya que, en el caso de las mujeres es de 43 años y en el de los hombres de 42. No puede apreciarse una variación relevante en la plantilla de NUNSYS.
- La antigüedad media de las mujeres trabajadoras no presenta importantes diferencias en comparación con la de los hombres trabajadores. A modo de ejemplo, se destaca que el número de mujeres que lleva prestando sus servicios en la empresa durante más de diez años es de 25 en total, mientras que el número de hombres que viene trabajando para NUNSYS durante ese mismo tiempo es de 21.
- Respecto a la distribución de la plantilla por nivel de estudios, las personas trabajadoras con estudios de Enseñanzas de Grado Superior de Formación Profesional (el nivel educativo en el que están incluidas la mayor parte de las personas trabajadoras de la Empresa), Enseñanzas Universitarias de Grado, Enseñanzas Universitarias de Primer Ciclo, y Enseñanzas Universitarias de Segundo Ciclo son mayoritariamente hombres. Por su parte, debe significarse que el porcentaje de mujeres con Estudios Oficiales de Especialización es el único nivel de estudios en el que su representatividad es claramente superior a la de los hombres trabajadores.
- El proceso de selección se inicia, en su caso, con la elaboración de la descripción del puesto de trabajo que se cubrirá, seleccionando a las personas candidatas mediante procesos de promoción interna o a través de procesos de selección externa. El número de mujeres incorporadas en el periodo 2019-2020 ha sido significativamente inferior al de hombres, siendo el porcentaje de mujeres incorporadas de un 23,6%, acrecentándose aún más en la división comercial y

técnica donde tan solo un 5,89% de mujeres incorporadas se han incorporado al área comercial y un 21,73% al área técnica.

- El lenguaje utilizado en los canales, ofertas, perfiles, criterios, modelos de solicitud de empleo, contenidos, entrevistas y lenguaje utilizado en ningún caso es sexista y por tanto conduce a ninguna posible discriminación.
- Puede apreciarse cierto grado de segregación vertical en los niveles profesionales más elevados, ya que la mayor parte de las jefaturas y cargos de dirección están ocupados por hombres. A estos efectos, debe resaltarse que la infrarrepresentación de NUNSYS tiene un origen estructural, en la medida en que tan solo el 15% de las personas que realizan estudios STEM son mujeres, viéndose este porcentaje todavía más reducido en estudios de formación profesional de grado superior relacionados con informática.
- Existe un elevado grado de segregación horizontal en los niveles jerárquicos de Dirección, Personal Técnico, y Responsable, fuertemente masculinizados.
- En áreas como Coordinación o Personal Auxiliar son las mujeres las que ostentan una mayor representatividad en relación con la plantilla de la respectiva área.
- La clasificación profesional de las personas trabajadoras de NUNSYS no resulta homogénea, ya que, la aplicación de más de diez Convenios Colectivos distintos hace que existan diferentes grupos profesionales con diferentes niveles organizativos que dificultan su agrupación.
- Las acciones formativas que se han impartido entre 2020 y 2021 han sido recibidas en un 27,25% por mujeres y en un 72,28% por hombres, por lo que la proporción de hombres que han accedido a acciones formativas es más elevada. Sin embargo, este hecho no guarda relación con el género de las personas trabajadoras, sino que depende, por un lado, del número de mujeres trabajadoras en la Empresa que, recordemos que no alcanza el 30% de la representación total y, por otro lado, de las necesidades del equipo en el que preste servicios cada persona trabajadora. Sin perjuicio de ello, se observa que no todo el personal formador externo imparte su formación empleando un lenguaje inclusivo.
- Respecto al apartado de Promoción existe una política de promoción genérica donde se establecen las bases y, sobre todo, se recalca la no discriminación de ningún tipo en el ámbito de la promoción profesional. Concretamente, las vacantes que aparecen son publicadas en la web de empleo de NUNSYS a la que se tiene acceso a través de la aplicación de comunicación Happydonia. En atención a las ofertas publicadas, son las propias personas trabajadoras quienes pueden postularse a estas ofertas a través del canal "Empleo Nunsyano". NUNSYS, una vez valoradas las candidaturas, y en atención a criterios objetivos, selecciona a aquellas personas que promocionarán.

- Respecto al ámbito de la conciliación, NUNSYS pone al servicio de toda la plantilla una gran variedad de políticas encaminadas a facilitar la conciliación, con lo que se garantiza que la Empresa se adapte a las circunstancias de cada persona trabajadora.
- Existen una serie de políticas internas que facilitan la conciliación de las personas trabajadoras. Concretamente:
  - Existe flexibilidad horaria en la medida en que tanto la hora de entrada como la de salida son flexibles, pudiéndose así adaptar cada persona empleada a las circunstancias personales o familiares.
  - Se ha desarrollado un Plan Interno de Ayuda a la Maternidad/Paternidad, que consiste en conceder a las personas trabajadoras, o bien dos días libres para que disfruten de su familia, que deben coincidir con los dos primeros cumpleaños de su hijo o hija, o bien un cheque por valor de 100 euros para las vacunas de la Meningitis B o Varicela, que no están incluidas en el Calendario Oficial de la Vacunación de la Seguridad Social.
  - Existe un acuerdo especial por el cual tanto personas trabajadoras como familiares directos (cónyuge o pareja y descendientes que convivan con la persona titular) podrán beneficiarse de unos precios y cobertura especiales.
  - Se incentiva la realización de eventos en NUNSYS a los que pueda acudir no sola la persona trabajadora, sino con su familia.
  - Se oferta formación en idiomas con amplio horario, para que pueda acceder a la misma cualquier persona trabajadora fuera de la jornada laboral.
- La mayor parte de las suspensiones del contrato de trabajo en el año 2021 se han producido por incapacidad temporal, encontrándose en esta situación un porcentaje de mujeres similar a la proporción de trabajadoras en la plantilla de la Empresa.
- En el último año no se han producido faltas de asistencia injustificadas en NUNSYS – dada la flexibilidad horaria de las personas trabajadoras – y tampoco ha resultado afectada ninguna persona trabajadora en la Empresa por una movilidad funcional o geográfica en el año 2021, así como tampoco se ha producido ninguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo en los últimos tres años, ni se ha llevado a cabo una inaplicación de los convenios colectivos de aplicación.
- NUNSYS tiene suscrito un contrato de prestación de servicios con Empresas de Trabajo Temporal (ETT) por el que 38 personas prestan servicios cedidas por la misma, concretamente, un 31% del total son profesionales de sexo femenino, mientras que un 68% son profesionales de sexo masculino.

- Las 6 excedencias disfrutadas por las personas trabajadoras durante el año 2021 han sido voluntarias (excepto una por cuidado de hijos/hijas). En concreto, cinco de las seis excedencias han sido de carácter voluntario, y todas ellas disfrutadas por profesionales masculino. Por su parte, la excedencia restante ha sido por cuidado de hijos/as, y disfrutada por una mujer trabajadora.
- El porcentaje de permisos retribuidos que han disfrutado los hombres en NUNSYS (56%) es ligeramente superior al porcentaje de permisos retribuidos disfrutados por profesionales de sexo femenino (44%).
- El permiso más disfrutado durante 2021 por las personas trabajadoras en NUNSYS ha sido el permiso por enfermedad grave, hospitalización o intervención de familiares hasta 2º grado, habiendo sido solicitado el 54,3% por hombres trabajadores, y el 45,7% por mujeres trabajadoras.
- El personal de Operaciones ha disfrutado de la mayoría de los permisos durante el año 2021, aunque se trata del departamento que cuenta con el mayor número de personas trabajadoras.
- Pese a que en NUNSYS existe una infrarrepresentación de las mujeres, teniendo en cuenta el porcentaje que las trabajadoras representan sobre el total de la plantilla, analizando los datos de los años 2016 a 2021, se observa una tendencia positiva hacia una mayor representación de las mujeres, que han pasado a ocupar en los últimos años puestos de trabajo incluidos en niveles profesionales donde anteriormente su representatividad era inferior.
- Respecto a la situación retributiva de las personas trabajadoras de NUNSYS, en términos generales, debe destacarse que, el diferencial general entre la retribución total media equiparada percibida por los hombres y la retribución total media equiparada percibida por las mujeres es de un 8%. Asimismo, en todo lo referente a la situación retributiva, nos referimos a las conclusiones de la Auditoría Retributiva de NUNSYS, aportada como Anexo 2 del presente Plan de Igualdad.
- Durante la negociación del presente diagnóstico se ha negociado y aprobado igualmente un *“Protocolo para la Gestión del Acoso Sexual y por Razón de Sexo”* aplicable a todas las delegaciones de NUNSYS.
- Frente a las víctimas de violencia de género, NUNSYS trata de acompañar a las mismas y de estar pendiente de ellas, en aras de detectar cualquier comportamiento anómalo que refleje que alguna situación inesperada está sucediendo, siendo que, hasta la fecha, no se ha dado ninguna situación que haya requerido actuación por parte de NUNSYS.
- En NUNSYS se utiliza un lenguaje inclusivo tanto en las comunicaciones de la Empresa internas y externas, si bien en ocasiones, y de manera automática, se usa el masculino para hacer referencia al colectivo de hombres y mujeres.

- Tanto la página web del grupo como la aplicación *Happydonia* muestran imágenes inclusivas y neutralidad en sus comunicaciones.

## **ANEXO 2**

## **INFORME RESUMEN Y CONCLUSIONES**

### **DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

#### **DE NUNSYS, S.A.**

Conforme al artículo 8.1 apartado d) del Real Decreto 901/2020, en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, los resultados de la auditoría retributiva deberán incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Dando cumplimiento a la mencionada exigencia la Comisión de Igualdad acordó aprobar el presente Informe resumen de conclusiones de la auditoría retributiva de NUNSYS, S.L.; siendo tales conclusiones, las siguientes:

- El diferencial general entre la retribución total media equiparada percibida por los hombres y la retribución total media equiparada percibida por las mujeres es de un 8%. A pesar de que este porcentaje se encuentra por debajo del 25% se ha considerado conveniente proceder a su justificación.
- En cuanto a las retribuciones totales por grupos profesionales, las diferencias no siguen un patrón fijo. De los 8 grupos profesionales analizados, en 6 los hombres perciben una retribución media superior y en 1 grupo profesional, en concreto el Grupo Profesional 2, la retribución media percibida por las mujeres es mayor que la de los hombres.
- En el Grupo Profesional 5 no se reflejan en el registro retributivo los datos de las mujeres por no existir ninguna mujer en el nivel.
- En cuanto a las diferencias en el salario base, en general son muy pequeñas. En 4 grupos las diferencias son en favor de las mujeres y oscilan entre el 0,1 y el 7% y en 3 niveles son en favor de los hombres y oscilan entre el 1 y el 9%. Los grupos profesionales en los que las diferencias en el Salario Base son en favor de las mujeres son el 1, 2, 3 y 7.
- En los Complementos Salariales las diferencias detectadas son mayores. En 6 grupos profesionales existen diferencias en favor de los hombres y oscilan entre el 4 y el 30%. En el Grupo Profesional 4 las diferencias son en favor de las mujeres y son del 2%.
- En concreto, atendiendo al Complemento Plus Convenio debe significarse que únicamente los Convenios colectivos aplicables a los centros de Alicante, Murcia, Valladolid, Sevilla, Málaga y Barcelona contemplan la retribución del abono a las personas trabajadoras de este concepto salarial, circunstancia de la que se desprende que las diferencias porcentuales detectadas no guardan relación con el género de las personas trabajadoras, sino con el centro en que las mismas prestan sus servicios.

En los Grupos Profesionales 1, 4, 6 y 7 lo perciben en cuantía media superior los hombres que las mujeres, siendo el porcentaje del diferencial variable, alcanzando el máximo diferencial en el Grupo Profesional 1 en el que la media del percibido por los hombres es un 34% superior a la media del percibido por las mujeres. Sin embargo, en los Grupos Profesionales 2, 3 y 8, las mujeres lo perciben de media en importe superior al de los hombres.

- Otro de los conceptos retributivos que es interesante analizar por ser sus parámetros de cuantificación individual es la Antigüedad.

Al igual que sucede con otros conceptos salariales, siendo la antigüedad un complemento totalmente objetivo en su determinación, esta importante diferencia solo puede provenir porque únicamente viene regulada en el Convenio colectivo aplicable a las delegaciones de Alicante, Murcia, Valladolid, Castellón, Madrid y Sevilla, por lo que no resulta de aplicación a otras personas trabajadoras cuyos convenios colectivos no regulan el abono de este concepto salarial.

En los Grupos Profesionales 2 y 3, la media de lo percibido por las mujeres por este concepto es, respectivamente, un 78 y un 56% superior a lo percibido por los hombres. Sin embargo, en el resto de grupos profesionales, este importe solo lo perciben personas trabajadoras de un mismo sexo, por lo que no puede realizarse ningún análisis.

- Atendiendo a los complementos salariales de Plus Nocturnidad, Nocturnidad, y atendiendo al total de la plantilla, se produce una diferencia en la media equiparada del 100% en ambos complementos salariales, respectivamente, en detrimento de las profesionales del sexo femenino. Esto se debe a que, del total de la plantilla de la Empresa, únicamente perciben estos complementos las personas trabajadoras que prestan sus servicios, principalmente como “Instalador/a”, “Consultor/a”, o “Técnico/a N3”, que desarrollan su trabajo en turno nocturno. Asimismo, debe significarse que dichos grupos profesionales están integrados, en su mayoría, por profesionales del sexo masculino.

Concretamente, estos profesionales, sobre todo los que perciben el complemento Plus Nocturnidad y Nocturnidad, se encuentran adscritos al Grupo Profesional 1.

- En lo que al Plus de Productividad se refiere, debe significarse que es percibido principalmente por personas trabajadoras del área de comunicaciones y redes de la delegación de Valencia, como consecuencia del esfuerzo y tiempo que están invirtiendo en el proyecto de escuelas conectadas. Asimismo, también es abonado, porque así lo recoge cada Convenio colectivo, a las personas que prestan servicios en las delegaciones de Sevilla y Madrid.

En este sentido, se observa que el mismo es percibido por profesionales adscritos a los Grupos Profesionales 1, 2, 4 y 5, siendo el porcentaje de representación.



- Por su parte, en lo que respecta a la retribución de Guardias, se observa una diferencia del 74% en detrimento del sexo femenino. Nuevamente, se observa que la práctica totalidad de personas que perciben este complemento son hombres que prestan sus servicios como “Técnico/a N1”, “Técnico/a N2” y “Técnico/a N3” que, por su puesto de trabajo, deben estar disponibles durante semanas concretas para atender las incidencias que puedan producirse en el servicio. En términos generales, este concepto se abona mayoritariamente en Valencia, siendo esta la delegación en la que mayor número de personas prestan servicios. En términos generales, pero también lo perciben profesionales de otras delegaciones.

En relación con lo anterior, debe significarse que este complemento es abonado a profesionales que prestan servicios en los Grupos Profesionales 1, 2, 3 y 4.

- Seguidamente, se advierte que el Plus escuelas conectadas también presenta una diferencia de un 83% en detrimento de las profesionales de sexo femenino. Atendiendo a la naturaleza de su retribución, debe significarse que este concepto se abona a las personas trabajadoras que prestan servicios en Valencia, Castellón y Alicante, siendo los receptores del mismo, mayoritariamente, hombres trabajadores y, residualmente, profesionales del sexo femenino. Ello, principalmente como consecuencia de que las personas adscritas a este proyecto son técnicos que, en su mayoría, son profesionales del sexo masculino.

El abono de este concepto afecta a los Grupos Profesionales 1, 2, 3, y 5, siendo que únicamente lo perciben profesionales de sexo femenino en el Grupo Profesional 1, que presenta una diferencia salarial del 78% en detrimento de las mujeres trabajadoras.

- Situación similar a lo expuesto anteriormente sucede con el concepto salarial de Horas Extraordinarias, en la medida en que el mismo vuelve a ser realizado nuevamente por personal que presta sus servicios como “Técnico/a N1”, “Técnico/a N2” y “Técnico/a N3”, adscrito principalmente al centro de Valencia, siendo todos ellos, en su mayoría, profesionales del sexo masculino. Nuevamente, los profesionales que perciben este complemento están adscritos a las delegaciones de Valencia y Castellón, la mayoría de ellos adscritos al proyecto de escuelas conectadas, que requiere la dedicación de tiempo de trabajo prolongado, en comparación con la de otros proyectos.

Nuevamente, la prestación de servicios por encima de la jornada laboral afecta a profesionales que prestan servicios en los Grupos Profesionales 1, 2, 3, y 6, siendo que, en todos los citados grupos profesionales, los importes medios percibidos por los hombres trabajadores son superiores a los percibidos por las mujeres.

- Por su parte, en lo que respecta al Plus mejora voluntaria, se observa que el mismo está conformado por diferentes tipos de retribuciones, concretamente, por los siguientes subconceptos: plus mejora personal, mejora empresa, gratificación empresa, gratificación voluntaria, complemento a bruto, retribución empresa absorbible y compensable, plus compensación, incentivos y bonus. El

subconcepto con las cuantías más elevadas es el de retribución empresa absorbible y compensable, y este viene explicado, principalmente, porque existen determinadas personas trabajadoras que, aunque sus categorías profesionales están siendo reconocidas a nivel retributivo, se observa que estas no se le están reconociendo en su salario base – que es menor –, sino que el salario mayor les están siendo reconocido fundamentalmente en el concepto retribución empresa absorbible y compensable.

Si bien las diferencias oscilan según el grupo profesional, debe significarse que las mujeres, en el Grupo Profesional 4, perciben importes superiores por este concepto en comparación con los hombres trabajadores, ascendiendo la diferencia retributiva al 22%.

- En relación con el complemento de Plus asistencia, se observa una diferencia en la media equiparada de 47% en detrimento del sexo femenino. Esta diferencia se debe a que, principalmente, este concepto se abona, tal y como determina el Convenio colectivo de aplicación, a las personas que prestan servicios en Sevilla y en Albacete. Analizando los resultados, se observa además que la mayoría de personas trabajadoras que perciben este complemento son profesionales de sexo masculino, motivo por el que, únicamente en el Grupo Profesional 1, los importes medios percibidos por las mujeres trabajadoras son superiores en un 65% a los importes percibidos por los hombres trabajadores.
- La diferencia detectada en el concepto de Plus transporte, que asciende a un 31% en detrimento de las profesionales del sexo femenino, se debe principalmente porque este concepto viene regulado en los Convenios colectivos aplicables a las delegaciones de Castellón, Alicante, Sevilla y Málaga de manera que todo el personal que presta servicios en estas delegaciones percibe una cantidad específica por este concepto que retribuye los desplazamientos.
- En el concepto Vehículo, debe significarse que se trata de un complemento que se abonó, durante el año de referencia, a un número muy reducido de personas trabajadoras que, por su responsabilidad y puesto de trabajo, requerían contar con vehículo para emplear en fines personales y profesionales. La diferencia salarial en este concepto es de un 79% en detrimento de las mujeres trabajadoras, y ello se explica por el reducido número de personas de sexo femenino que ocupan puestos de responsabilidad en la Empresa, en comparación con el número de profesionales de sexo masculino.

Si atendemos al dato por niveles, se observa que el mismo fue percibido únicamente por profesionales que prestaron servicios en los Grupos Profesionales 7 y 8.

- Respecto a Conceptos extrasalariales, las desviaciones entre ambos sexos son normalmente muy pequeñas, salvo en el concepto Indemnizaciones y Prestación IT.

No obstante, en la medida en que las Indemnizaciones son abonadas en la finalización de contratos, tanto finalización de contratos temporales como

finalizaciones de contratos indefinidos por voluntad de la Empresa, no consideramos que en su abono se pueda generar discriminación, habiéndose analizado lo correspondiente a las finalizaciones de contrato por sexo en el apartado correspondiente del Diagnóstico.

Asimismo, en lo que respecta a la Prestación IT, en la medida en que el mentado Complemento es abonado en función de las situaciones de incapacidad temporal de las personas trabajadoras de la Empresa, debe significarse que esta diferencia no responde a ningún patrón discriminatorio, sino que básicamente depende de la duración de las situaciones de incapacidad temporal de las mismas.

- La auditoría retributiva se ha realizado también sobre agrupaciones de puestos de igual valor. A tal efecto, se ha realizado por un externo una valoración de puestos de trabajo, siguiendo las indicaciones voluntarias que, para la valoración de puestos publicó el Instituto de las Mujeres.
- Una vez realizada la valoración de puestos, se han realizado ocho agrupaciones de puestos. En general se puede afirmar que el resultado de la auditoría realizada sobre las agrupaciones de puestos de igual valor arroja un resultado muy similar al de la auditoría realizada sobre grupos profesionales. En este sentido, para poder realizar el registro retributivo analizando las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras de los distintos niveles salariales, se tuvo que realizar una pequeña valoración que permitiera agrupar los grupos profesionales de los diferentes Convenios Colectivos de aplicación, que no eran completamente homogéneos.



## ANEXO 3: GLOSARIO

- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.
- **Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico, también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- **Datos desagregados por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- **Diagnóstico de Situación:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.
- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas-sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.
- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.
- **Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.
- **Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

- **Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- **Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.
- **Perspectiva de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.
- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.