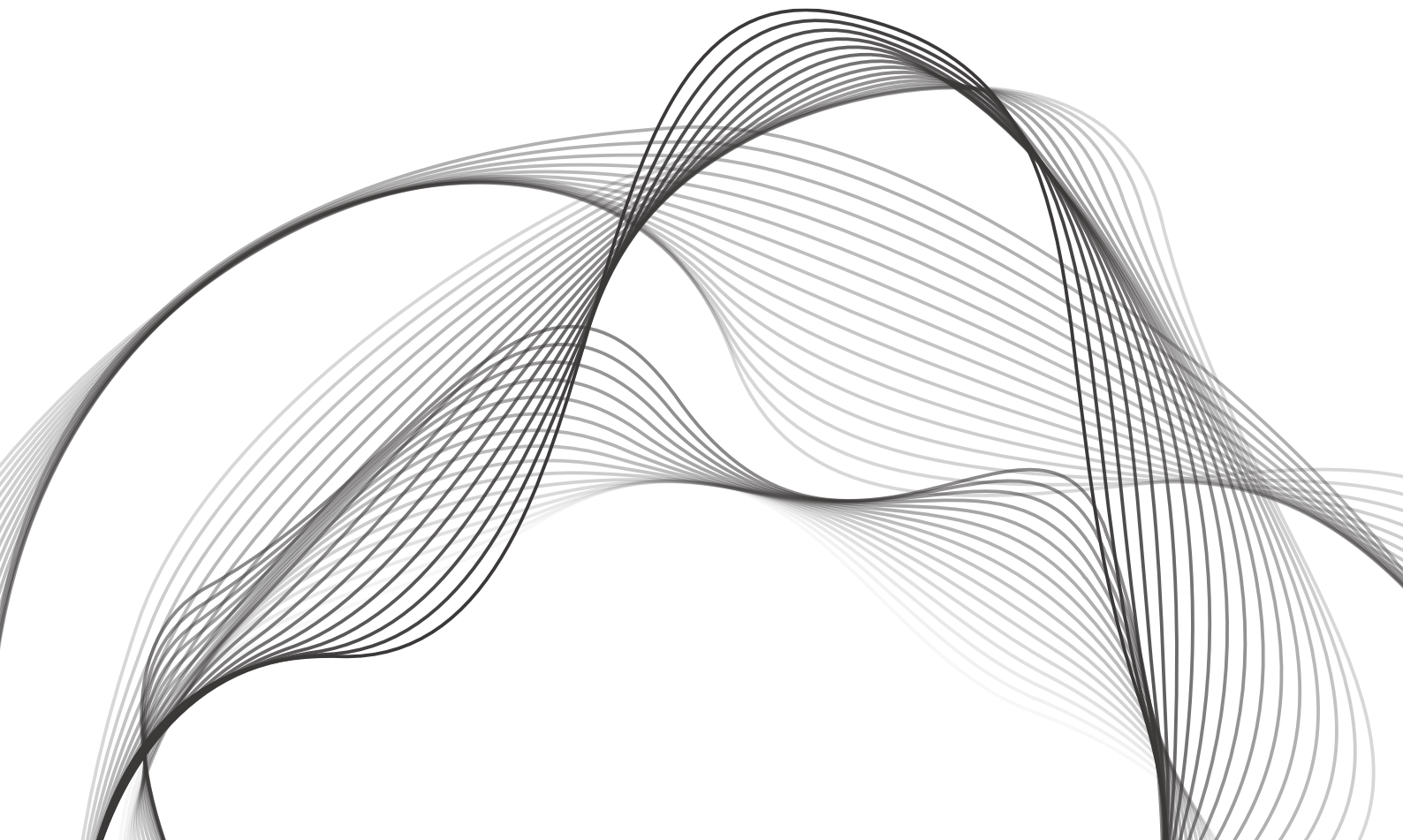


PLAN DE IGUALDAD



Índice

1. PRESENTACIÓN	3
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
4. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA	5
5. INFORME DIAGNOSTICO	5
6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA	6
7. OBJETIVOS PLAN DE IGUALDAD	7
8. MEDIDAS DE IGUALDAD	8
9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	30
10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN	31
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES	32
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y REVISIÓN, Y DE RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS	33
13. PROTOCOLO PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO	34
14. ANEXOS	34
14.1 INFORME RESUMEN Y CONCLUSIONES DEL INFORME DIAGNÓSTICO	34
14.2 INFORME RESUMEN Y CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	38

1. Presentación

NUNSYS, S.A. es una empresa fundada en el año 2007, con capital 100% nacional, que ha experimentado un crecimiento significativo a lo largo de los años, combinando crecimiento orgánico e inorgánico.

Desde su origen, la compañía ha ido ampliando de forma progresiva su presencia territorial, consolidando actualmente su actividad en distintos puntos del territorio nacional. La sede central se encuentra en el Parque Tecnológico de Paterna (Valencia), uno de los principales núcleos de actividad empresarial, innovación y desarrollo tecnológico.

Desarrollamos nuestra actividad en el ámbito de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), estando especializados en la implantación de soluciones tecnológicas integrales. Trabajamos en áreas como Transformación Digital, Ciberseguridad, Industria digital, Comunicaciones, Sistemas, Software, Audiovisuales, Data & AI y Formación, prestando servicios tanto a empresas privadas como a entidades públicas.

En la actualidad, contamos con una plantilla de 871 personas, de las cuales 249 son mujeres (28,59%) y 622 son hombres (71,41%), lo que refleja la realidad de un sector tecnológico tradicionalmente masculinizado y con alta presencia de perfiles STEM. La compañía tiene presencia en diferentes centros de trabajo distribuidos por todo el territorio nacional, entre los que se encuentran Valencia, Murcia, Tarragona, Albacete, Alicante, Barcelona, Cádiz, Castellón, Gijón, Madrid, Málaga, Mallorca, Sevilla, Valladolid, Zaragoza y Tenerife.

De conformidad con el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como con el desarrollo producido por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, un plan de igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación, dirigido a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier discriminación por razón de sexo en la empresa.

Con carácter previo a la elaboración del plan de igualdad, se ha realizado y negociado un diagnóstico de situación en el que se han analizado, entre otras materias, 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 retribución, la representación femenina en los distintos niveles y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El análisis de estas materias en NUNSYS ha permitido obtener una visión completa de la situación actual de la compañía, identificando, entre otros aspectos, la existencia de una infrarrepresentación femenina en la plantilla, concentraciones diferenciadas por áreas (con mayor presencia masculina en ámbitos técnicos y mayor presencia femenina en áreas de soporte), así como determinadas diferencias en la distribución por niveles jerárquicos, todo ello en línea con las características propias del sector tecnológico.

A partir de este diagnóstico, se han definido las medidas necesarias para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo prioridades, indicadores y criterios de seguimiento que permiten evaluar su grado de cumplimiento.

El presente Plan de Igualdad fija los objetivos concretos a alcanzar, así como las estrategias y actuaciones necesarias para lograrlos, incorporando un conjunto ordenado de medidas evaluables adaptadas a la realidad de la empresa.

Adicionalmente, la Dirección de NUNSYS manifiesta su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, integrando este principio como eje estratégico dentro de la política corporativa y de gestión de personas, promoviendo un entorno de trabajo libre de discriminación y fomentando la implantación de medidas que contribuyan de manera efectiva a la igualdad real en la organización.

Estos principios se materializarán mediante la implantación del presente Plan de Igualdad en todos los ámbitos de la empresa, adaptando las medidas a las áreas previamente analizadas. El Plan de Igualdad, junto con el compromiso de la Dirección, permitirá seguir avanzando en la mejora de la situación actual, contribuyendo no solo a la igualdad dentro de la organización, sino también al progreso hacia una sociedad más igualitaria.

2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

En fecha 12 de junio de 2026 se constituyó la comisión negociadora para el presente Plan de Igualdad, incluido su Diagnóstico de Situación previo, formada por las partes legitimadas conforme a lo establecido en el Real Decreto 901/2020.

En representación de las personas trabajadoras, en atención a los distintos centros de trabajo, la comisión está integrada por las siguientes personas:

- D^a. Raquel Antich Aracil
- D. Gerardo Luján Moltó
- D. Carlos Expósito Cerro
- D. Francisco Ángel Fernández Martínez
- D. Eduardo Maestre Sánchez

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

- D^a. Andrea Cristina Ruiz Checa
- D^a. Empar Tomas Marco
- D^a. Lorena García Nogues
- D. Raúl Júdez Sánchez
- D^a. Belinda Alba Coscolla Sanchez

La Comisión Negociadora se ha constituido con una representación de ambas partes, garantizando una composición equilibrada y adecuada conforme a la normativa aplicable.

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, con el objetivo de alcanzar

acuerdos tanto en la elaboración y validación del Diagnóstico de Situación como en la negociación del presente 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 aprobado el presente Plan de Igualdad.

3. Ámbito personal, territorial y temporal

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.

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 28 de junio de 2030.

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. Informe diagnóstico

El Diagnóstico de Situación ha sido realizado durante los meses de febrero y marzo de 2026, tomando como referencia principal los datos de plantilla a fecha 31 de diciembre de 2025, así como información adicional relativa a procesos de selección, promoción y formación correspondiente a los periodos más recientes disponibles.

En el marco del mismo, se ha llevado a cabo el proceso de toma y recogida de datos correspondientes (i) a las áreas de procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo —incluida la auditoría retributiva 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.

Posteriormente, se ha realizado un análisis y valoración detallado de la información recopilada, incluyendo su desagregación por sexo y conforme a los diferentes sistemas de clasificación profesional, utilizando tanto indicadores cuantitativos como cualitativos. Todo ello con el objetivo de identificar posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades u obstáculos existentes —o potenciales— para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

Asimismo, se han analizado los efectos que los procesos productivos, la organización del trabajo y las condiciones laborales pueden tener de manera diferenciada sobre mujeres y hombres.

Los documentos de trabajo elaborados para el análisis de las distintas materias que integran el diagnóstico han sido compartidos con la Comisión Negociadora, a efectos de su revisión, contraste y posterior negociación en el seno de la misma.

El Diagnóstico de Situación ha sido elaborado y negociado en el ámbito de la Comisión Negociadora durante el mes de Junio de 2026, siendo finalmente acordado y aprobado por la misma en fecha 29/06/2026, recogiendo las principales conclusiones y líneas de actuación derivadas del análisis realizado.

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 mismo.

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 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. Objetivos 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 results 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.

8. Medidas de igualdad

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

OBJETIVO ESPECÍFICO: 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					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
Implantar una ficha de definición objetiva del puesto, de uso obligatorio antes de iniciar cada proceso de selección, que establezca funciones, requisitos y criterios de valoración con redacción neutra y no discriminatoria. Define el puesto antes de lanzar el proceso en caso de no existir previamente una descripción de puesto oficial.	- ficha de definición objetiva del puesto elaborada e implantada (sí/no). % de procesos de selección iniciados con ficha de perfil cumplimentada previamente. % de fichas revisadas que cumplen criterios de redacción neutra y objetiva. - nº de incidencias con correcciones detectadas por inclusión de requisitos no objetivos o potencialmente discriminatorios.	Personas y Cultura	4º trimestre 2026	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura

Formar a las personas que intervienen en procesos de selección, preselección y entrevista en sesgos inconscientes en selección: impartir formación específica en sesgos inconscientes, igualdad y no discriminación, para reforzar la objetividad en la valoración de candidaturas y prevenir decisiones basadas en estereotipos.	• formación específica impartida (sí/no) • nº de recruiters/personas entrevistadoras formadas • % de personas intervinientes en selección formadas • registro de asistencia • valoración de la formación	Personas y Cultura	4º trimestre 2026	Medio	Plataforma formación Estudio pendiente de presupuesto
Consolidar y ampliar las colaboraciones con universidades, centros de formación, asociaciones, comunidades profesionales y eventos orientados a mujeres en ámbitos STEM, con el fin de diversificar las fuentes de reclutamiento y reforzar la captación de candidaturas femeninas en puestos y áreas tecnológicas donde exista infrarrepresentación. Especialmente en el marco del Día Internacional de la	• Nº de colaboraciones activas • Nº de eventos/acciones realizadas en ámbitos STEM dirigidos a mujeres • Nº de candidaturas femeninas recibidas a través de estas fuentes • % de candidaturas femeninas en procesos tecnológicos • Nº de contrataciones de mujeres en áreas tecnológicas provenientes de estas colaboraciones	Personas y Cultura	1º trimestre 2027	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura. Personal técnico o directivo (especialmente mujeres STEM de la empresa) para participar como ponentes, mentoras o representantes en eventos STEM.

Mujer y la Niña en la Ciencia.					
Desarrollo e implementación de acciones de employer branding con enfoque de igualdad para atraer talento femenino, especialmente en áreas y puestos donde exista infrarrepresentación.	- Nº de acciones de employer branding con enfoque de igualdad realizadas (eventos, campañas, publicaciones). - Nº de publicaciones en canales internos/externos con visibilización de mujeres referentes. % de candidaturas femeninas recibidas respecto al total. - Nº de eventos o colaboraciones con iniciativas orientadas a mujeres (ej. STEM, universidades, asociaciones).	Personas y Cultura	2º trimestre 2027	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura Publicaciones en Happydonia

Establecer en los procesos de selección y promoción la medida de acción positiva, de que a equivalentes condiciones de idoneidad y competencias, accederán las mujeres a los puestos y categorías donde estén subrepresentadas.	- Medida incorporada en el procedimiento de selección y promoción: sí/no. - Nº de procesos de selección o promoción en puestos/categorías con infrarrepresentación femenina.	Personas y Cultura	1º trimestre 2027	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura.
---	---	--------------------	-------------------	-------	--

2. CLASIFICACION PROFESIONAL

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.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
Revisión periódica del sistema de clasificación profesional (categorías, puestos y funciones) desde la perspectiva de género, con el fin de identificar y corregir posibles situaciones de segregación horizontal y vertical, incluyendo techos pegajosos y concentración de mujeres u hombres en determinados puestos.	- Informe anual realizado (Sí/No) - Distribución por sexo por categorías y áreas - Nº de áreas con desequilibrio detectado	Personas y Cultura	1º trimestre 2027	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura Participación de responsables
Realización anual de un proceso de mapeo de talento interno con perspectiva de género , orientado a identificar a	Nº de personas incluidas en el proceso de mapeo de talento.	Personas y Cultura	2º trimestre 2027	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura Responsables de área implicados.

mujeres infrarrepresentadas con potencial de desarrollo y promoción, y facilitar su acceso a oportunidades profesionales.	• % de mujeres identificadas con alto potencial. • N° de mujeres incorporadas a programas de desarrollo o promoción. • N° de acciones derivadas del mapeo (formación, mentoría, promoción, etc.).				Herramientas de evaluación del desempeño
Implementación de sesiones de job shadowing entre inverso entre áreas masculinizadas y feminizadas, con el objetivo de visibilizar funciones, romper estereotipos de género y fomentar una cultura organizativa más igualitaria y colaborativa.	• N° de sesiones realizadas • N° de personas participantes (desagregado por sexo y área) • N° de áreas participantes • % de participantes que manifiestan cambio en la percepción de roles (encuesta)	Personas y Cultura Círculos de negocio	3° trimestre 2027	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura Participación de personas trabajadoras
Refuerzo con los líderes de la comunicación interna sobre categorías profesionales, niveles y beneficios asociados para que la información llegue a toda la plantilla. Establecer un procedimiento de comunicación para asegurar que la información relativa dirigido a las personas líderes y	• Documento/guía informativa elaborada y difundida a líderes: sí/no. • N° de comunicaciones o recordatorios realizados a líderes. • N° de reuniones o espacios informativos realizados con equipos. • % de líderes que confirman haber trasladado la	Personas y Cultura Responsables de área	2° trimestre 2027	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura Participación de responsables de área.

responsables de equipo a categorías profesionales, niveles internos, criterios de encuadramiento, beneficios y posibilidades de desarrollo profesional se traslada de forma homogénea, clara y accesible a toda la plantilla. Para ello, se facilitará a los líderes una guía o documento resumen con la información actualizada y se realizarán recordatorios periódicos para garantizar su difusión en los equipos, evitando diferencias de acceso a la información que puedan generar desigualdades.	- información a sus equipos. - Nº de consultas recibidas sobre categorías, niveles o beneficios.				
---	---	--	--	--	--

3. FORMACIÓN

OBJETIVO: Integrar la Igualdad en la formación y conseguir el acceso de todas las personas trabajadoras a las acciones formativas.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
Consolidar el diagnóstico anual de acceso y participación en la formación, desagregado por sexo, grupo profesional, área, tipo de jornada, modalidad de trabajo y otras variables relevantes, con el fin de identificar posibles brechas	% de participación en formación por sexo. % de participación en formación por área/departamento. % de participación por grupo profesional o nivel jerárquico.	Personas y Cultura	4º trimestre 2027	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura Herramientas de seguimiento de formación / base de datos

formativas, colectivos con menor acceso y causas asociadas, y definir, en su caso, medidas correctoras.	• % de participación por tipo de jornada y modalidad de trabajo. • N.º de barreras o causas detectadas que dificultan el acceso a la formación.				
Programación e impartición de formación específica en igualdad para nuevas incorporaciones Implementar una formación obligatoria para todas las personas que se incorporan a la compañía y el reciclaje de la misma, que incluya al menos: • Sesgos inconscientes aplicados a la gestión de personas • Prevención de violencias de género en el entorno laboral	• Temario de la formación • N.º y % de personas formadas (desagregado por sexo y grupo profesional) • N.º de horas de formación impartidas en igualdad • Nivel de satisfacción de las personas participantes • Evaluación de impacto (encuesta/post-formación)	Personas y Cultura	3º trimestre 2027	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura Estudio pendiente de presupuesto Publicaciones en Happydonia
Realizar un seguimiento anual de la participación en la formación por tipo de jornada , incluyendo de forma específica a las personas con jornada reducida, con el fin de identificar posibles desigualdades de acceso y adoptar,	• % de personas formadas por tipo de jornada. • % de personas con jornada reducida que participan en acciones formativas. • N.º de acciones formativas analizadas con datos	Personas y cultura	4º trimestre 2027	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura

en su caso, medidas correctoras que garanticen la igualdad de oportunidades formativas.	desagregados por tipo de jornada.				
---	-----------------------------------	--	--	--	--

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO: 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
No penalización por conciliación Asumir el compromiso de incentivar la promoción de las personas trabajadoras acogidas a medidas de conciliación familiar, y garantizar que la conciliación no afecte ni al desarrollo de la carrera profesional ni a las posibilidades de promoción. Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla con independencia de su tipo de jornada (completa o parcial). Establecer medidas para limitar los periodos de disponibilidad	Documento de compromiso /Declaración responsable	Área Personas y Cultura	1º trimestre 2028	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura

horaria fuera de la jornada laboral exigidos en los puestos de responsabilidad , de forma que no actúen como filtro indirecto contra quienes tienen cargas de cuidado.					
Implantación de checklist en las evaluaciones del desempeño con perspectiva de género, incluyendo: -Objetividad de la evaluación -Uso de lenguaje inclusivo y no sexista -Ausencia de sesgos de género -Consideración de condiciones de trabajo -Coherencia y equidad interna - Impacto en el desarrollo profesional Revisión y validación	• % de evaluaciones realizadas utilizando checklist • N° de personas evaluadoras formadas en el uso del checklist	Área Personas y Cultura	2º trimestre 2028	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura
Dar visibilidad al canal interno "Estamos Contratando". Dar visibilidad y mantener actualizadas en el canal interno "Estamos Contratando" mediante campañas de comunicación. las vacantes y oportunidades	• N° de candidaturas internas recibidas, desagregadas por sexo. • % de mujeres y hombres que presentan candidatura a procesos de promoción interna. • N° de comunicacione	Personas y Cultura	4º trimestre 2026	Medio	Tiempo de trabajo del Área de Personas y Cultura. Participación de responsables de área para la identificación de vacantes internas.

de promoción interna disponibles, garantizando que la información llegue de forma homogénea y accesible a toda la plantilla. El objetivo es evitar que el acceso a oportunidades de promoción dependa únicamente de comunicaciones informales o del conocimiento previo de determinadas áreas.	s recordatorios realizados				
Priorizar la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	- Nº de vacantes de responsabilidad y dirección publicadas internamente antes de acudir a selección externa. % de vacantes de responsabilidad y dirección cubiertas mediante promoción interna.	Personas y Cultura	2º trimestre 2027	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura.
Capacitar a las personas responsables y mandos intermedios en materia de igualdad y conciliación, <u>incluyendo de forma específica el principio de no penalización</u>	% de personas responsables formadas en igualdad y conciliación Número de acciones formativas realizadas sobre no penalización % de asistencia de mandos	Personas y Cultura	4º trimestre 2026	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura.

<u>por el ejercicio de derechos de conciliación</u>, con el objetivo de garantizar que su uso no tenga impacto negativo en la carrera profesional, la evaluación del desempeño, la retribución ni las oportunidades de promoción. Asimismo, se establecerán criterios objetivos y mecanismos de seguimiento que aseguren la aplicación efectiva de este principio.	intermedios a la formación				
Establecer un procedimiento interno transparente y objetivo para la cobertura de vacantes y promociones, garantizando la igualdad de oportunidades y evitando la designación directa. Desarrollar el procedimiento y formar a los responsables en este mismo.	• % de vacantes publicadas en Happydonia • % de participación interna en procesos de promoción	Personas y Cultura	1º trimestre 2027	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura.
Dar visibilidad al canal interno "Estamos Contratando" - Dar mayor visibilidad al canal interno 'Estamos Contratando' con el objetivo	• % de vacantes cubiertas internamente vs. externamente	Personas y Cultura	4º trimestre 2026	Medio	Tiempo de trabajo de Personas y Cultura

de que todo el mundo pueda optar a cubrir vacantes internas.					
Habilitar en Happydonia un apartado de solicitudes para que individualmente cada persona pueda mostrar su interés en participar en vacantes internas. Habilitar en la herramienta Happydonia un apartado específico de solicitudes individuales, accesible a toda la plantilla, que permita el registro, gestión y seguimiento de las peticiones realizadas.	- Número total de solicitudes registradas en Happydonia % de plantilla que utiliza el apartado de solicitudes de vacantes por promoción interna.	Personas y Cultura	1º semestre 2027	Medio	Tiempo de trabajo de Personas y Cultura

5. Seguridad, salud laboral y equipamientos

OBJETIVO: Garantizar en la empresa condiciones de trabajo igualitarias y que permitan la atención de las responsabilidades laborales y particulares (en su caso, familiares)					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
Diseño inclusivo de puestos de trabajo: Diseño de puestos de trabajo con enfoque inclusivo, garantizando: - la adecuación ergonómica de los puestos - la adaptación de los	- Nº de trabajadoras y trabajadores que disponen de EPIs adaptados a su talla y morfología % de renovaciones de EPIs % de personas con EPIs ajustados a su talla y morfología	Personas y Cultura	3º trimestre 2028	Medio	Tiempo de trabajo Dpto. Personas y Cultura

equipos de protección individual (EPIS) a la diversidad de tallas y morfologías la disponibilidad de herramientas y equipos regulables	Nivel de satisfacción de la plantilla				
Análisis de carga mental y emocional en puestos con perspectiva de género. Realizar un análisis específico de la carga mental y emocional en los puestos de trabajo, con especial atención a aquellos con mayor presencia femenina, con el fin de identificar factores psicosociales como sobrecarga, demandas emocionales, ritmo de trabajo o atención al público. El análisis se integrará en las evaluaciones psicosociales de la empresa y dará lugar a la elaboración de un informe con propuestas de mejora y medidas correctoras.	- Nº de puestos analizados desde perspectiva psicosocial - Nº de puestos feminizados incluidos en el análisis - Nº de factores psicosociales identificados % de plantilla participante en la evaluación - Nº de medidas correctoras propuestas - Nº de medidas implementadas - Evolución de los factores psicosociales detectados	Personas y Cultura	4ª trimestre 2028	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura
WELWO - Implantación de programas de bienestar laboral a través de la plataforma WELLWO,	- Nº de personas usuarias de la plataforma (desagregado por sexo) % de participación de	Personas y Cultura	4º trimestre 2026	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura

orientados a mejorar la salud física, emocional y social de la plantilla, promoviendo la conciliación, la corresponsabilidad y la reducción de desigualdades de género.	mujeres y hombres en los programas - Nº de acciones/programas de bienestar realizados - Nivel de uso de contenidos de salud emocional y conciliación				
---	--	--	--	--	--

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

OBJETIVO: GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA, Y DIFUSIÓN DE LAS MEDIDAS EXISTENTES PARA SU EFECTIVIDAD.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
Formación y sensibilización sobre desconexión digital: Desarrollar acciones de formación y sensibilización sobre el uso responsable de las herramientas digitales, en el marco del protocolo de desconexión digital de la empresa, con el objetivo de garantizar su conocimiento, correcta aplicación y el respeto a los tiempos de descanso y conciliación de la plantilla. El programa formativo se estructurará de manera diferenciada según el nivel de responsabilidad,	- Nº Publicaciones Happydonia. - Seguimiento Happydonia - Nº de acciones formativas realizadas al año % de la plantilla formada en desconexión digital % responsables y mandos intermedios formados	Personas y Cultura	1º trimestre 2029	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura Estudio pendiente de presupuesto

contemplando una formación de carácter general para toda la plantilla y otra específica dirigida a responsables y mandos intermedios.					
Fomento de la corresponsabilidad en el uso de medidas de conciliación Desarrollar acciones específicas dirigidas a fomentar el uso corresponsable de las medidas de conciliación por parte de los hombres, con el fin de equilibrar su utilización y evitar la concentración de estas medidas en mujeres. Las acciones podrán incluir campañas de sensibilización, comunicaciones específicas, talleres dirigidos a la plantilla (especialmente a hombres y mandos), así como el impulso de medidas que favorezcan el uso equilibrado de permisos y derechos de conciliación. En caso de identificarse situaciones de penalización directa o indirecta derivadas del uso de medidas de conciliación, se	• % de hombres que utilizan medidas de conciliación • nº de acciones (Talleres o comunicaciones) de sensibilización realizadas	Personas y Cultura	2º trimestre 2029	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura

pondrán en marcha de forma inmediata los protocolos internos correspondientes para su investigación y resolución, garantizando la protección de la persona afectada.					
Dar visibilidad en al documento de beneficios de la empresa con todos los permisos de conciliación existentes en la normativa vigente, así como los que voluntariamente esté ofreciendo la empresa y difundirla entre la plantilla.	• Guía de permisos de conciliación elaborada: sí/no. • Guía difundida a la plantilla: sí/no. • Nº de comunicaciones en Happydonia realizadas para difundir la guía.	Personas y Cultura	2º semestre 2026	Medio	Tiempo de trabajo de Personas y Cultura
Priorizar las adaptaciones de jornada por cuidados frente a las reducciones.	• Nº de solicitudes de adaptación de jornada por cuidados recibidas. • Nº de solicitudes de reducción de jornada por cuidados recibidas.	Personas y Cultura	1º semestre 2027	Medio	Tiempo de trabajo de Personas y Cultura

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
Revisión, difusión y formación sobre el protocolo de acoso Revisar y actualizar periódicamente el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, garantizando su adecuación a la normativa vigente y a la realidad organizativa. Esta medida, que da continuidad al protocolo implantado en el plan anterior, se reforzará mediante el desarrollo de acciones periódicas de difusión y formación dirigidas a toda la plantilla, con el objetivo de <u>asegurar el conocimiento efectivo del procedimiento de actuación y de las vías de denuncia confidenciales.</u> Asimismo, se realizará un seguimiento del grado de conocimiento y aplicación del protocolo, con especial atención a las personas	• Protocolo revisado y actualizado (sí/no) • N° de acciones de difusión realizadas al año • % de plantilla que declara conocer el protocolo (encuesta) • N° de acciones formativas específicas realizadas • N° de accesos o consultas al protocolo • Nivel de conocimiento del procedimiento de actuación	Comité de Igualdad	3º trimestre 2029	Medio	Tiempo de trabajo Comité de igualdad

con responsabilidad de gestión de equipos.					
No penalización por conciliación Asumir el compromiso de incentivar la promoción de las personas trabajadoras acogidas a medidas de conciliación y familiar, y garantizar que la conciliación no afecte ni al desarrollo de la carrera profesional ni a las posibilidades de promoción. Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla con independencia de su tipo de jornada (completa o parcial). Establecer medidas para limitar los periodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral exigidos en los puestos de responsabilidad, de forma que no actúen como filtro indirecto contra quienes tienen cargas de cuidado.	- Nº de puestos con disponibilidad horaria fuera de jornada % de personas en puestos de responsabilidad con medidas de conciliación - Nº de incidencias o quejas relacionadas con penalización por conciliación	Comité de Igualdad	4º trimestre 2029	Medio	Tiempo de trabajo Comité de igualdad
Declaración de compromiso y tolerancia cero Aprobar una declaración de principios donde	Existencia y difusión de la declaración de tolerancia cero (sí/no)	Comité de igualdad	4º trimestre 2029	Medio	Tiempo de trabajo Comité de igualdad

la dirección se compromete con la tolerancia cero hacia el hostigamiento o acoso sexual y por razón de sexo, aplicable a toda la plantilla con independencia del cargo, puesto o modalidad de contratación. Implantar una política interna frente al acoso sexual o por razón de género en el entorno laboral, integrada en la estrategia global de igualdad de la empresa.	Nº de acciones de difusión realizadas (comunicación interna, formación, etc.)				
Difundir píldoras formativas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo a través de Happýdonia , la herramienta de comunicación interna de la empresa, con contenido rotativo sobre identificación de conductas, vías de denuncia, garantías de confidencialidad y no represalia.	Número de píldoras publicadas en Happýdonia y porcentaje de plantilla que las ha visualizado.	Comité de igualdad	1º trimestre 2027	Medio	Tiempo de trabajo de Comité de igualdad

8. RETRIBUCIONES Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

OBJETIVO: GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD EN EL TIEMPO DE UN MODELO SALARIAL JUSTO, EQUITATIVO Y ALINEADO CON LA NORMATIVA VIGENTE, CONTRIBUYENDO A ELIMINAR CUALQUIER MANIFESTACIÓN DE DESIGUALDAD ECONÓMICA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DENTRO DE LA EMPRESA					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS

Racionalización de los conceptos retributivos y extrasalariales Simplificar y homogeneizar la estructura retributiva mediante la reducción progresiva del número de conceptos salariales y extrasalariales, favoreciendo la transparencia y la trazabilidad	- Número total de conceptos salariales y extrasalariales antes y después de la medida. % de reducción de conceptos. - Grado de concentración de la retribución en conceptos principales.	Personas y Cultura	1º trimestre 2030	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura
Formación básica a mandos en fijación salarial: Realización de una formación básica dirigida a mandos y personas responsables de proponer salarios en nuevas incorporaciones y revisiones salariales, con el fin de garantizar la aplicación de criterios objetivos y homogéneos. La formación, de carácter breve (1-2 horas), incluirá información sobre los rangos salariales definidos para cada puesto y los criterios objetivos de asignación, evitando la	- Nº de personas formadas % de mandos que participan en la formación - Nº de sesiones formativas realizadas	Personas y Cultura	2º trimestre 2030	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura

negociación individual como factor determinante y reduciendo posibles desigualdades de partida entre mujeres y hombres.					
Informar con transparencia a la plantilla sobre los criterios de los complementos salariales variables, colectivos a quiénes se destinan y criterios para percibirlos.	Nº de comunicaciones realizadas	Personas y Cultura	1º semestre 2027		Tiempo de trabajo Personas y Cultura
Realizar una auditoría retributiva bienal para revisar la estructura salarial, detectar posibles brechas retributivas entre mujeres y hombres y adoptar medidas correctoras que garanticen la igualdad salarial y eviten cualquier discriminación por razón de sexo.	- Auditoría retributiva realizada con periodicidad bienal: sí/no. - Fecha de realización de la última auditoría retributiva.	Personas y Cultura	1º semestre 2028	Bajo	Personas y Cultura

Comunicar a toda la plantilla las tablas salariales internas, garantizando la transparencia retributiva y promoviendo la igualdad.	% de plantilla con acceso a las tablas salariales - Número de comunicaciones internas realizadas sobre las tablas salariales	Personas y Cultura	1º trimestre 2027	Medio	Personas y Cultura
--	---	--------------------	-------------------	-------	--------------------

9. COMUNICACION INCLUSIVA

OBJETIVO: GARANTIZAR QUE LA IMAGEN Y COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA SON INCLUSIVAS Y NO SEXISTAS.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
Revisión de la nueva web corporativa para la detección y corrección de sesgos Se realizará una revisión de la nueva web corporativa para detectar y corregir posibles sesgos de género o contenidos discriminatorios, garantizando el uso de lenguaje inclusivo y una representación equilibrada en textos e imágenes. Se elaborará un informe de incidencias y se implementarán las mejoras necesarias, estableciendo revisiones periódicas.	- Nº de páginas revisadas / total de la web. - Nº de incidencias detectadas. - Nº y % de incidencias corregidas. - Existencia de informe de revisión. - Nº de revisiones realizadas.	Área Personas y Cultura	1º trimestre 2027	Medio	Tiempo de trabajo Área Personas y Cultura

10. INFRARRPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO: Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal)

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
Promoción de las Becas Sof.IA (Impulso del talento femenino en STEM). La empresa promoverá y difundirá activamente la convocatoria de las Becas Sof.IA by Nunsys Group, destinadas a apoyar económicamente a mujeres que deseen cursar estudios universitarios en áreas STEM. Esta actuación se enmarca en medidas de acción positiva, facilitando el acceso de mujeres a formación científico-tecnológica y contribuyendo a la eliminación de barreras económicas y sociales.	- Nº de candidaturas de mujeres presentadas - Nº de mujeres beneficiarias de la beca - Evolución del % de mujeres en puestos STEM en la empresa	Marketing Área de personas y cultura	4º trimestre 2026	Medio	Estudio pendiente de presupuesto Marketing Área de personas y cultura

9. Aplicación y seguimiento

Tras la aprobación y firma del presente Plan de Igualdad, se procederá a la constitución formal de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, como órgano paritario encargado de impulsar, supervisar y controlar su correcta implantación.

La Comisión de Seguimiento estará integrada por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, con la siguiente composición:

En representación de las personas trabajadoras:

- D. Gerardo Luján Moltó
- D. Carlos Expósito Cerro

En representación de la empresa:

- D^a. Andrea Cristina Ruiz Checa
- D. Raúl Júdez Sánchez

El impulso y la correcta implantación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad se llevará a cabo a través de un sistema de seguimiento continuo, cuyo órgano responsable será la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

El seguimiento permitirá comprobar de manera periódica el grado de desarrollo de las actuaciones previstas, identificar posibles incidencias o dificultades en su ejecución y, en su caso, introducir las medidas correctoras necesarias para garantizar el cumplimiento de los objetivos del Plan.

La Comisión de Seguimiento tendrá atribuidas, entre otras funciones, la supervisión de la puesta en marcha de las medidas, el análisis de su grado de ejecución, la revisión de los indicadores definidos en cada acción, la identificación de posibles desviaciones, así como la validación de las fichas de seguimiento.

El sistema de seguimiento se apoyará en:

- Fichas de seguimiento de las acciones, en las que se recogerán los indicadores, grado de ejecución, nivel de consecución de objetivos e incidencias detectadas.
- Indicadores cuantitativos y cualitativos, que permitirán medir el desarrollo de las medidas.
- Sistemas de recogida de información, incluyendo datos desagregados por sexo y, en su caso, herramientas cualitativas.

El seguimiento se realizará de forma continua y programada, conforme al calendario establecido en las fichas de actuación, sin perjuicio de su análisis en el marco de los procesos de evaluación del Plan.

10. Evaluación y revisión

El Plan de Igualdad contará con un sistema de evaluación dirigido a analizar el grado de consecución de los objetivos, los resultados obtenidos y el impacto de las medidas implantadas, de conformidad con lo previsto en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

La **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad** será el órgano responsable de llevar a cabo la evaluación, correspondiéndole el análisis, validación y aprobación de los resultados obtenidos.

La evaluación se estructurará en tres ámbitos:

- **Evaluación de resultados**, orientada a verificar el grado de ejecución de las medidas previstas y el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.
- **Evaluación del impacto**, dirigida a analizar la contribución del Plan a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres y a la integración efectiva del principio de igualdad en la organización.
- **Evaluación del proceso**, centrada en identificar las posibles dificultades encontradas durante la implantación del Plan, la adecuación de los recursos empleados y la eficacia de los mecanismos de seguimiento.

Para ello, se utilizarán como herramientas los indicadores definidos en el Plan de Igualdad, la información recogida en las fichas de seguimiento de las acciones, así como los datos cuantitativos y cualitativos disponibles durante su vigencia.

De conformidad con la normativa vigente y se realizará una **evaluación anual** hasta el cumplimiento de los 4 años de vigencia del presente plan.

El resultado del proceso evaluador se recogerá en un **Informe de Evaluación del Plan de Igualdad**, que será aprobado por la Comisión de Seguimiento y servirá de base para la revisión del Plan y la definición de futuras actuaciones en materia de igualdad.

11. Calendario de actuaciones

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, iniciándose su aplicación a partir de la fecha de su aprobación y firma por las partes.

La implantación de las medidas previstas en el Plan se realizará de acuerdo con el calendario específico definido en cada una de las fichas de actuación, incluidas en el apartado 8 del presente Plan, en las que se establece el plazo de ejecución y los hitos correspondientes a cada medida.

El desarrollo de las actuaciones se llevará a cabo de manera progresiva a lo largo de la vigencia del Plan, garantizando su adecuada implementación en función de las prioridades establecidas y de los recursos disponibles.

El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará de forma continua, conforme a lo previsto en las fichas de actuación recogidas en el apartado 8 y a través de los mecanismos definidos en el sistema de seguimiento.

En relación con la evaluación y revisión del Plan, se establece el siguiente calendario:

- Se realizará una evaluación anual de seguimiento

Sin perjuicio de lo anterior, el Plan podrá ser objeto de revisión y, en su caso, modificación, cuando se detecten desviaciones relevantes en su ejecución, cambios organizativos significativos, o cuando así lo acuerde la Comisión de Seguimiento para garantizar el cumplimiento de sus objetivos.

12. Procedimiento de modificación y revisión, y de resolución de posibles discrepancias

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 las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- 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"

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión de Seguimiento, las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual sin que se alcance acuerdo, podrán ejercer las partes las acciones que estimen pertinentes.

Las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, podrán ser resueltas por los órganos de solución autónoma de conflictos laborales, por la comisión paritaria del convenio o por ambos.

13. 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.

14. ANEXOS

14.1 Informe resumen y conclusiones del informe diagnóstico

El análisis realizado pone de manifiesto que NUNSYS S.A. presenta una estructura de plantilla claramente masculinizada, con un 28,59 % de mujeres frente a un 71,41 % de hombres, situación alineada con el sector tecnológico en el que opera la compañía.

1. Selección y contratación

La empresa cuenta con procesos de selección definidos, homogéneos y basados en criterios objetivos, garantizando la igualdad de trato en las fases de evaluación y decisión final. Se utiliza lenguaje inclusivo y canales de captación abiertos, y el equipo de selección dispone de formación en igualdad, lo que permite minimizar la existencia de sesgos directos.

Sin embargo, el análisis pone de manifiesto que el principal desequilibrio se produce en la fase inicial de captación de candidaturas, especialmente en perfiles técnicos y especializados, donde la presencia femenina es significativamente inferior. Esto condiciona las incorporaciones, que siguen siendo mayoritariamente masculinas, reproduciendo la realidad del sector.

Aun así, se observa una tendencia positiva en los últimos periodos, con un incremento progresivo de la incorporación de mujeres, lo que indica que las medidas adoptadas comienzan a tener impacto, si bien todavía de forma limitada.

2. Clasificación profesional, promoción y desarrollo

El diagnóstico refleja una segregación vertical relevante, con escasa presencia femenina en puestos de dirección, gerencia y responsabilidad, así como su ausencia en determinados puestos clave de carácter técnico y estratégico.

En paralelo, existe también una segregación horizontal, con concentración de mujeres en áreas corporativas y administrativas, y una clara masculinización de las áreas técnicas (desarrollo, infraestructuras, sistemas, etc.).

En materia de promoción, se detecta un desigual acceso de mujeres a procesos de ascenso, especialmente hacia posiciones técnicas o de liderazgo, concentrándose las promociones femeninas en puestos de soporte o gestión administrativa. Esta situación no responde a diferencias de cualificación, ya que las mujeres presentan niveles formativos similares o superiores, sino a factores estructurales derivados de la composición de la plantilla y del sector.

Todo ello evidencia la existencia de barreras indirectas en la progresión profesional, ligadas principalmente a la menor presencia femenina en los itinerarios técnicos y de liderazgo.

3. Formación

La empresa dispone de un sistema de formación accesible y basado en criterios objetivos, sin restricciones formales por razón de sexo. Sin embargo, la participación en formación refleja un menor peso de las mujeres, en línea con su menor presencia en áreas donde se concentra gran parte de la formación técnica.

El análisis muestra además que, aunque las mujeres tienen un alto nivel formativo de base (especialmente en estudios superiores y de posgrado), esto no se traduce de forma proporcional en su acceso a formación especializada ni en su desarrollo profesional posterior.

Adicionalmente, se identifica un margen claro de mejora en la comunicación interna del plan de formación, ya que no siempre se difunde de forma estructurada y homogénea a toda la plantilla, lo que puede generar desigualdades en el conocimiento y acceso efectivo a las oportunidades formativas.

En este sentido, el reto no se encuentra tanto en el acceso formal como en la visibilidad, planificación y orientación estratégica de la formación.

4. Condiciones de trabajo y conciliación

La empresa presenta un entorno laboral caracterizado por la estabilidad en el empleo, con una elevada proporción de contratación indefinida y sin diferencias significativas por sexo en este ámbito.

No obstante, al analizar la organización del tiempo de trabajo se identifican diferencias relevantes:

La jornada parcial está claramente feminizada, lo que evidencia que las responsabilidades de conciliación siguen cayendo en mayor medida en las mujeres.

Esta situación se concentra especialmente en reducciones de jornada, lo que puede impactar en la disponibilidad, visibilidad y desarrollo profesional de las trabajadoras.

Asimismo, la distribución del tiempo de trabajo muestra que:

- Las horas extraordinarias se concentran mayoritariamente en hombres, en línea con su mayor presencia en áreas técnicas y jornadas completas.
- Existe una relación directa entre tipo de puesto, jornada y uso del tiempo, condicionada por la estructura de la plantilla.
- En relación con el trabajo a turnos, este tiene una implantación limitada y vinculada a necesidades operativas concretas, no identificándose un impacto diferencial por sexo, más allá del derivado de la propia distribución de hombres y mujeres en dichas áreas.
- La empresa dispone de diversas medidas de flexibilidad y conciliación (flexibilidad horaria, teletrabajo, jornada intensiva, beneficios, etc.), lo que configura un entorno favorable. No obstante, su utilización evidencia la necesidad de reforzar la corresponsabilidad, promoviendo un uso más equilibrado entre hombres y mujeres.

En cuanto a permisos y excedencias, su uso es moderado y generalmente alineado con la distribución de la plantilla, si bien se observa margen de mejora en el impulso de medidas vinculadas al cuidado y su utilización por ambos sexos.

5. Retribución

La empresa dispone de un sistema retributivo estructurado, definido por categorías y niveles profesionales, lo que garantiza coherencia interna y ausencia de discriminación directa en la asignación salarial.

Las diferencias detectadas no responden a desigualdades en puestos equivalentes, sino a factores estructurales como:

La mayor presencia masculina en puestos técnicos y niveles de mayor responsabilidad.

La distinta distribución por áreas y categorías profesionales.

No obstante, se identifica un aspecto de mejora en la transparencia interna, ya que el sistema retributivo, si bien definido, no se comunica de forma directa y sistemática a toda la plantilla, sino que se canaliza a través de responsables. Esto puede generar una percepción limitada de claridad o equidad.

Por tanto, el reto se sitúa tanto en la reducción de desigualdades indirectas como en la mejora de la comunicación y comprensión del modelo retributivo.

6. Infrarepresentación femenina

El diagnóstico confirma la existencia de una infrarepresentación femenina estructural, tanto en términos globales como especialmente en:

- Áreas técnicas.
- Puestos de responsabilidad.

Esta situación se reproduce también en otros ámbitos, como la representación legal de las personas trabajadoras, donde la presencia femenina es inferior a su peso en la plantilla.

Se trata de un fenómeno directamente vinculado tanto a la realidad del sector como a la composición de la plantilla, pero que requiere una actuación específica para su corrección progresiva.

7. Prevención del acoso y cultura organizativa

La empresa dispone de un protocolo formal de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, con canales de denuncia establecidos, garantías de confidencialidad y formación específica.

Durante el periodo analizado no se han registrado casos, lo que indica un entorno laboral adecuado en este ámbito. No obstante, se identifica la necesidad de seguir reforzando la sensibilización y la difusión del protocolo, para garantizar su pleno conocimiento por parte de toda la plantilla.

Asimismo, la organización ha avanzado en el desarrollo de prácticas de comunicación inclusiva y promoción de la diversidad, si bien existe margen de mejora en su implantación homogénea en todos los niveles.

Conclusión global:

El diagnóstico pone de manifiesto que la empresa cuenta con procesos internos sólidos y sin sesgos directos, pero presenta desigualdades de género de carácter estructural, derivadas principalmente de la composición de la plantilla y de las características del sector tecnológico. Los principales retos se centran en:

- Reforzar la atracción de talento femenino, especialmente en perfiles técnicos.
- Favorecer la promoción y acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Impulsar la corresponsabilidad en el uso de medidas de conciliación.
- Mejorar la comunicación interna en ámbitos clave como formación y retribución.

En este contexto, el Plan de Igualdad deberá orientarse a actuar sobre estas palancas estructurales, con el objetivo de avanzar hacia una organización más equilibrada e inclusiva.

14.2 Informe resumen y conclusiones de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva de Nunsys, S.A., correspondiente a 2025, se ha realizado sobre toda la plantilla, analizando el salario total (salario base, complementos y extras) por sexo, categorías y puestos de igual valor.

A nivel general, se observa una brecha salarial media del -15% a favor de los hombres, que baja ligeramente en la mediana (-14,7%). Es una diferencia moderada y por debajo del 25% que marca la normativa. Si nos fijamos solo en el salario base, las diferencias son bastante más bajas, lo que indica que la parte fija está bastante bien alineada.

Donde realmente aparecen diferencias es en los complementos salariales (en torno al -25%). Esto se explica porque muchos de estos complementos (incentivos, guardias, horas extra, movilidad, etc.) están ligados a funciones muy concretas, sobre todo técnicas u operativas, donde hay más presencia de hombres. Además, el complemento de "mejora a bruto", que tiene bastante peso, es totalmente individual y depende de cada caso.

En los conceptos extrasalariales no hay nada especialmente relevante, ya que son importes pequeños y muy puntuales (dietas, indemnizaciones, etc.), con medianas prácticamente a cero. Si bajamos al detalle por categorías profesionales, las diferencias se mantienen en niveles moderados (en torno al -7% / -12%), siendo más bajas en salario base y algo mayores en complementos. Aquí la clave vuelve a ser la misma: cómo está distribuida la plantilla, con más hombres en puestos técnicos o mejor retribuidos y más mujeres en áreas corporativas.

Por otro lado, el análisis por puestos de igual valor es bastante claro: en la mayoría de casos las diferencias son pequeñas (normalmente por debajo del 10%) y no hay un patrón que indique discriminación. Solo aparece un caso puntual que supera el 25% en mediana, y además a favor de las mujeres, por lo que no se considera algo estructural.

En resumen:

- El salario base está bastante equilibrado.
- Las diferencias vienen sobre todo de complementos variables o individuales.
- No hay indicios de que se esté pagando distinto por el mismo trabajo.
- La brecha se explica principalmente por la distribución de hombres y mujeres en distintos puestos, especialmente en áreas técnicas.

En conclusión, la auditoría muestra que no hay una discriminación retributiva como tal, sino diferencias derivadas de la estructura de la plantilla e integraciones. Aun así, es recomendable seguir trabajando en este punto, sobre todo fomentando una mayor presencia de mujeres en posiciones técnicas y mejor remuneradas.