



# III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE S2 GRUPO

1-01-2015 a 31-12-2017



Toda la información contenida en este documento está clasificada como **CONFIDENCIAL** y como tal está sujeta en todo momento a las restricciones y medidas de protección adecuadas a este nivel de seguridad.

*Revisado el 19 de abril de 2016, siguiendo las indicaciones de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, según su escrito adjunto.*



Ministerio de Igualdad y Políticas Inclusivas  
C/ Ramiro de Maeztu, 7, bajo  
46002 - Valencia



**S2 GRUPO DE INNOVACIÓN EN PROCESOS ORGANIZATIVOS, S.L.**  
Sr. D. Miguel Ángel Bello

C/ Ramiro de Maeztu, 7, bajo  
46002 - Valencia

Redacción Visado

NRR: SPID  
VMA/enc  
Exped. Nº 4/0015

*\*Tras el análisis del Informe Anual presentado queda constancia no haber seguido dicha recomendación, por ello informamos que las acciones que a continuación se detallan, no han sido valoradas y en consecuencia no están incluidas en el III P.I. Rogamos se eliminen dichas medidas del Plan de Igualdad y no se presente documentación de seguimiento y evaluación en posteriores informes anuales.\**

✓Área de Acceso al Empleo: acciones 3, 4 y 5.

✓Área de Conciliación: acciones 2 y 3.

✓Área de Clasificación Profesional, Formación y Promoción: acciones 5 y 7.

✓Área de Salud Laboral: acciones 1, 2 y 3

✓Área de Comunicación y Lenguaje no existía: acciones 2, 3, 6, 8 y 9

## Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
1.1. Antecedentes	5
1.2. Buenas prácticas de Responsabilidad corporativa integradas en la empresa	10
1.3. Actividad de S2 GRUPO	13
1.4. Forma jurídica	13
1.5. Centros de trabajo e instalaciones	14
<b>2. DIAGNÓSTICO</b>	<b>16</b>
1 Características de los trabajadores y trabajadoras	18
2 Representación Legal de la Plantilla	18
3 Datos de la Plantilla	19
4 Fortalezas y áreas de mejora detectadas en la fase del diagnóstico	22
5 Compromisos adquiridos durante la vigencia del II Plan de Igualdad	24
<b>3. CARACTERÍSTICA DEL PLAN</b>	<b>25</b>
<b>4. MEDIDAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL III PLAN</b>	<b>26</b>
<b>5. ESTRUCTURA DEL PLAN: EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>	<b>27</b>
EJE 1 Asegurar la motivación y la implicación de los Recursos Humanos en la mejora continua de la empresa	28
EJE 2 Mejorar la salud laboral y Minimizar el impacto ambiental	29
EJE 3 Mantener una estrecha relación con el cliente y garantizar su satisfacción	30
EJE 4 Extender el compromiso de RC a proveedores y empresas subcontratadas	30
EJE 5 Implicación con la comunidad y el entorno social	31
EJE 6 Fomentar y normalizar los canales de diálogo	31
<b>6. IMPLANTACIÓN DE LAS ACCIONES. PROGRAMA DE ACTUACIÓN</b>	<b>32</b>
1 Área de acceso al empleo	33
2 Área de conciliación	39
3 Área de clasificación profesional, promoción y formación	43
4 Área de retribuciones	50
5 Área de salud laboral	52
6 Área de comunicación, información, sensibilización interna e imagen externa no sexista	54
<b>7. CRONOGRAMA DE LAS ACCIONES</b>	<b>61</b>
<b>8. RELACIÓN ENTRE EJES ESTRATÉGICOS Y ACCIONES</b>	<b>62</b>
<b>9. EVALUACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>63</b>





## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Antecedentes.

Desde el inicio de actividad, S2 GRUPO ha participado en proyectos nacionales, regionales y europeos donde la variable igualdad de oportunidades está presente desde la solicitud hasta la evaluación final de los mismos, cumpliendo, de esta manera, con las **políticas horizontales de la Comisión Europea**.

La aplicación de las políticas horizontales de la Unión Europea en S2 GRUPO implica encontrarse al corriente en el cumplimiento de la Ley 2/2006, de 5 de mayo, de Prevención de la Contaminación y Calidad Ambiental, de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de personas minusválidas, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Históricamente S2 GRUPO mantiene relaciones de trabajo con organizaciones pequeñas y con grandes firmas con las que se ha coordinado para realizar proyectos. Estas coordinaciones han funcionado y siguen funcionando de manera eficaz. S2 GRUPO es, por naturaleza, una compañía que busca activamente alianzas con otras organizaciones que complementen su oferta de servicios o con las que pueda caminar en paralelo para el logro de la excelencia empresarial.

S2 Grupo ha sido, desde 2004, muy activa en sus vinculaciones con el entorno tanto con asociaciones empresariales, como sectoriales en materias de seguridad y tecnología en general, como con la red de Institutos Tecnológicos, las Universidades, los servicios regionales de empleo y en diferentes redes como la Red de Empresas del Distintivo de Igualdad.

También la organización de jornadas técnicas y la **formación de sus recursos humanos**, han sido, básicas para alcanzar la excelencia en la calidad de la prestación de sus servicios.

Ya en 2009 colaboró en el desarrollo del **Catálogo de buenas prácticas en Responsabilidad Corporativa** desarrollado por el Club de Excelencia en Sostenibilidad con la colaboración de REE, participando además, como ponentes en la mesa de "innovación responsable" en el **Foro de Soria sobre "Innovación y Desarrollo Sostenible"**. Más tarde, participa también en el comité consultivo de la **Guía para la implantación de la Responsabilidad Corporativa** en la PYME desarrollada por PricewaterhouseCoopers en colaboración con el CES.



**En el año 2010, de manera voluntaria, se alcanza el primer Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de S2 GRUPO**, de un año de duración que, de manera ordenada, empieza a plasmar la cultura de la empresa en temas de igualdad, conciliación y RC poniendo de manifiesto, con tan sólo 5 acciones, la filosofía que emanaba de la propia empresa. Con el compromiso formal de toda la plantilla, fue aprobado por la Generalidad Valenciana con fecha 8 de noviembre de 2010.

Con este Primer Plan se consiguió implantar la totalidad de las Acciones: *Se realizó un Plan de Acogida, Justificó el BONO de S2 Grupo, Utilizó en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acreditan que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad, Utilizó el lenguaje no sexista en los anuncios de puestos vacantes y se creó la Comisión por la Igualdad.*

El trabajo realizado por parte de la **Comisión por la Igualdad** está dando óptimos resultados, siendo su actuación flexible y dinámica desde el inicio de la misma hasta la actualidad, cumpliendo en estas fechas su cuarto año de existencia.

**En septiembre de 2011 se alcanza el II Plan de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en S2 GRUPO**, para los tres años siguientes. También aprobado por la Generalidad Valenciana con una vigencia hasta el 31 de agosto de 2014 y prorrogado hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

En el II Plan nos referíamos al I Plan en los siguientes términos “...S2 GRUPO es consciente de que se trataba de su primer plan de igualdad. En este sentido, apostó por sentar las bases sólidas, que necesariamente pasaban por una buena sensibilización del personal y una formación permanente de quienes iban interviniendo más directamente en la toma de decisiones vinculadas al Plan, procurando implicar en ello de manera equilibrada tanto a mujeres como a hombres”

Este segundo plan, más ambicioso, plasmaba de manera concreta veintiocho acciones bajo 6 áreas de actuación: **Área de Acceso al Empleo** (5 acciones), **Área de Conciliación** (con dos acciones), **Área de Clasificación, Formación y Promoción** (4 acciones), **Área de Retribuciones** (una acción), **Área de Salud Laboral** (tres acciones) y el **Área de Comunicación, Información y Sensibilización Interna e Imagen Externa no Sexista** (con 13 acciones).

Al describir la naturaleza de lo que iba a ser nuestro II Plan de igualdad definíamos unas condiciones que, en este momento, y tras lo acontecido en esta materia, consideramos clave: el plan era **participativo** llegando a todas las áreas y niveles profesionales de la organización; **didáctico** porque aspira a plasmar la cultura de igualdad de la organización que practica desde el inicio de su actividad empresarial; **Flexible y adaptado** a los cambios que se han ido produciendo en los ámbitos que abarca en la realidad de su entorno y **evaluable** ya que incluye indicadores para ir valorando los objetivos alcanzados de forma continua.



Ya en su Introducción decíamos *“Desde siempre uno de los principios de S2 GRUPO ha sido el respeto por la igualdad de trato a mujeres y hombres. Es cuando a partir de la publicación en 2007 de la LOI, Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la publicación del reconocimiento que otorga el gobierno valenciano, cuando S2 GRUPO, manifiesta su interés por implantar el Plan de Igualdad de su entidad, plasmando de este modo su inquietud por conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su organización”*

Este II Plan era, de hecho, un plan estratégico. Por un lado, porque se planteaba como plan a tres años, dotándose de programas anuales de intervención, describiéndose actuaciones, mecanismos de gestión, diseño y aprobación de los sucesivos programas de trabajo y definiendo las acciones de seguimiento y evaluación de las actuaciones programadas; Por otro lado, porque combinaba actuaciones específicas con otras de carácter transversal, haciéndose así eco de lo que las políticas de equidad han demostrado: ser la forma más eficaz de promoción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Como síntesis de los tres años en los que se ha extendido el II Plan de Igualdad, concluimos que S2 GRUPO apuesta por **mantener un entorno de trabajo adecuado**, donde la igualdad de oportunidades y la responsabilidad corporativa están inmersas en cada proceso, basándose en unos principios y valores que se transfieren a todas las operaciones; Principios que están contenidos en los objetivos de la política general de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos, **integrando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal**. Mantiene, de la misma manera, la Comisión por la igualdad responsable del seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades y además, proporciona los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la implementación del Plan en todo su intensidad, incorporando, de manera natural, las nuevas acciones además de las previstas.

El respeto por los Derechos Humanos, Laborales, Medioambientales y Anticorrupción, se reflejan de manera formal en la adhesión de la empresa a los **Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en febrero de 2013**, revalidándolos en el Informe de Progreso Anual publicado y difundido en nuestra web el pasado mes de junio del año dos mil catorce.



Por otra parte, y para mejor presentar lo expuesto, indicar que la recepción en los últimos doce meses, del **Distintivo de Igualdad del Gobierno de España**, el reconocimiento del Ayuntamiento de Valencia como **Empresa Conciliadora** y el **Galardón ConciliaTE**, el premio de **Empresa Sabia del Gobierno Regional de la Comunidad Valenciana**, así como el premio de **Empresa Innovadora de Economía3**, el **premio de Empresa Sapiens del Colegio Oficial de Ingenieros en Informática de la Comunidad Valenciana**, y los demás premios recogidos, han supuesto la legitimación externa del cumplimiento de la **aplicación de los Diez principios de la ONU a la actividad empresarial diaria**.

El reconocimiento interno y externo como empresa impulsora de las políticas de equidad se observa en la recepción de los premios, distinciones y las acreditaciones que ha conseguido la empresa por parte de diferentes instituciones externas. Éste es un buen indicador de que la dirección de la Empresa adopta una gestión organizativa que tiene en cuenta la igualdad de oportunidades e integra la responsabilidad corporativa en su Plan Estratégico Empresarial.

También, el fortalecimiento de nuestro departamento medioambiental fundamenta el cumplimiento de los principios Siete, Ocho y Nueve del Pacto Mundial siendo fruto de ello la reducción de generación de residuos refrendada con la obtención, en **enero de 2014 del Certificado del Sistema de Gestión Ambiental UNE EN ISO 14001**.

Igualmente **en el año 2014** S2 GRUPO, en su esfuerzo por mantener esta política de igualdad y conciliación, forma parte del grupo de las treinta primeras empresas españolas que firman con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad el **Acuerdo sobre la adopción de medidas para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y comités de dirección**” cuyo objeto es *“la promoción de políticas dirigidas a reducir la discriminación laboral y el desempleo femeninos, teniendo como objetivo el pleno empleo y la reducción de las diferencias existentes en las percepciones salariales de los hombres y las mujeres”* y *“el impulso de medidas para mejorar y consolidar la presencia de mujeres en cualesquiera ámbitos de la vida, y en especial, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”*, en sintonía con las recomendaciones de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y de la Estrategia Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

Además, a nivel regional, en **febrero de 2014**, se integró como **miembro del Grupo RSC en Acción**, coordinado por Cruz Roja y en la que participan una veintena de entidades para el desarrollo responsable de personas en las organizaciones, priorizando la inclusión social a través del empleo, la promoción de la igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad, y prácticas que contribuyen a promoverlas como la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.





**El Plan de Formación** de las personas trabajadoras forma parte del desarrollo de carrera profesional tratando materias de especialización técnica, genérica o transversal así como de habilidades interpersonales u otras, realizándose los cursos en modalidad presencial y online dentro de la jornada laboral. Además, la plantilla recibe también formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Dispone S2 GRUPO de una metodología para la **evaluación del personal al objeto de promoción y mejora profesional y adecuación de los planes de carrera** personalizados a cada persona trabajadora. **La política salarial** se establece según los criterios objetivos de los niveles profesionales y nunca por otros motivos.

Los canales de comunicación interna facilitan las relaciones interpersonales. Toda nuestra política de igualdad y RC es difundida y notificada entre el personal de la plantilla y también dirigida a los demás grupos de interés de la empresa mediante un **Plan de Comunicación** orientado a la difusión de las acciones de igualdad, conciliación y RC utilizando, para ello, diferentes canales.

Por tanto, **la igualdad, la conciliación y la RSC son parte de cultura de la empresa** y emanan de los objetivos estratégicos de S2 GRUPO integrándose en los recursos humanos y en el nuevo personal que se incorpora a través de su acceso al empleo. Todas las medidas de ordenación del tiempo y de conciliación de trabajo establecidas en el Plan y las iniciativas que se incorporan durante el trabajo diario suponen una mejora de lo establecido por ley.

## **1.2. Buenas prácticas de Responsabilidad corporativa integradas en la empresa**

Siguiendo con las evidencias expresadas, precisamos algunas de las **buenas prácticas que permanecen integradas en la empresa formando parte de su Política de RC y que nos han llevado a la consecución de los beneficios:**

- **Flexibilidad en los tiempos de trabajo** para el desempeño de la prestación laboral,
- **Flexibilidad en los espacios**, facilitando la posibilidad del teletrabajo en aquellas actividades en las que sea posible y el Trabajo a **tiempo parcial**.
- **Retribuciones acordes a los niveles profesionales.**
- **Acciones de información y sensibilización, interna y externa, en materia de conciliación.**
- **Concurso** abierto a todo el personal, “**Marcianadas**” sobre innovación.
- **Armonización de las horas presenciales y teletrabajo**
- **III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de S2 GRUPO.**
- **A través de nuestra Plataforma Emas® se pone a disposición de toda persona trabajadora una amplia información del Plan de Igualdad.**
- **Formación para la mejora en la cualificación profesional de los recursos humanos en las horas laborales**
- **La Empresa completa la Incapacidad Laboral Transitoria, ILT, hasta el cien por cien del salario**
- **Comunicación al Consejo Asesor de S2 GRUPO de los compromisos asumidos en el ámbito de la igualdad y la RC.**
- **Espacio Lúdico Virtual Privado: Intercambio de Información sobre Actividades Culturales, Deportivas, Sociales, Educativas, etc.**

- **Beneficios sociales como seguro médico privado para el personal y accesible al colectivo de familiares**
- **Reconocimientos médicos anuales en las instalaciones de la Empresa.**
- **Zona office para el personal.**
- **Ampliación y mejora de los permisos legales**
- **Uso del domicilio social para la recogida de paquetes personales.**
- **Reuniones dentro del horario laboral y acceso a las mismas por videoconferencia**
- **Blog interno “cuéntame historias”**
- **Formación sobre “usos no sexistas del lenguaje” para todo el personal.**
- **Convocatoria permanente para Intraemprender en S2 GRUPO, según Ley de la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresa.**
- **Comisión por la Igualdad: Coordinación, Seguimiento y evaluación de las acciones de conciliación en S2 GRUPO**
- **Jornada anual de revisión del Plan Estratégico para la evaluación de las políticas empresariales, considerando el enfoque de igualdad en todas las áreas de la Empresa.**
- **Acciones de difusión de las Buenas Prácticas en RC e igualdad organizando y participando en seminario, jornadas, cursos, etc.**
- **Participación en actividades a favor de la RC especialmente y cofinanciación de proyectos sociales.**
- **Evaluación y seguimiento del Cumplimiento de las acciones del Plan de Igualdad**



El efecto de las buenas prácticas de la Política de Conciliación en S2 GRUPO se traduce en **ventajas constatadas y las siguientes mejoras:**

- Refuerzo de los valores culturales en la organización
- Enriquecimiento de la organización
- Mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales
- Reducción del nivel de absentismo laboral
- Mejora de la gestión debido a la complementariedad del estilo de liderazgo.
- Promueve el nivel de servicio y la satisfacción del cliente
- Genera aumento de productividad
- Favorece su entorno
- Mejora la innovación y creatividad del personal de la Empresa
- Mejora la motivación y la eficacia de personal que forma parte de S2 GRUPO
- Reduce la rotación del personal
- Ayuda a atraer nuevas personas a la Empresa
- Retención del personal con alto talento en la Empresa
- Promueve la reputación de la Organización.
- Clientela más satisfecha porque una empresa “diversa” llega a una clientela también “diversa”.

**En base a estos antecedentes y buenas prácticas presentamos el III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de S2 GRUPO con la convicción de que se siguen cumpliendo los objetivos planteados al constituir la Empresa, afianzando al mismo tiempo su consolidación.**



### **1.3. Actividad de S2 GRUPO**

S2 GRUPO es una empresa, de capital nacional, del sector de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, especializada en ciberseguridad y explotación de misión crítica en entornos de Sistemas de Información Corporativa y en Sistemas de Control Industrial, desarrollando su actividad a través de la ejecución de proyectos, del desarrollo de capacidades nacionales y la prestación de servicios en su ámbito de especialización:

- Proyectos de auditoría y consultoría de Seguridad de la Información.
- Implantación de Sistemas de Gestión de la Seguridad.
- Desarrollo de capacidades nacionales para la gestión de infraestructura IT (Information Technology) y OT (Operation Technology) a través del desarrollo de una suite de productos de monitorización, correlación y gestión de eventos: emas®.
- Monitorización y control de procesos de negocio.
- Desarrollo de capacidades nacionales para la cibervigilancia de infraestructuras TIC y detección de APTs.
- Prestación de servicios desde un Centro de Servicios operativo 24x7 desde el que se gestionan proyectos de:
  - SOC: Servicios gestionados de Ciberseguridad y Ciberinteligencia.
  - iSOC: Servicios gestionados de Ciberseguridad Industrial. Primer centro de operaciones de ciberseguridad industrial creado en España.
  - NOC Servicios de explotación de Sistemas de Misión Crítica.

### **1.4. Forma jurídica**

La forma jurídica de S2 GRUPO es de Sociedad Limitada.

## 1.5. Centros de trabajo e instalaciones

La sede central de S2 Grupo está ubicada en la ciudad de Valencia y su domicilio social está en la calle Ramiro de Maeztu, número 7, 46022 de la ciudad. El personal se concentra en Valencia. En Madrid (capital) dispone de una oficina con 17 personas. Tiene Delegación en Bucarest (Rumanía) y Bogotá (Colombia).

Oficinas de S2 Grupo



A fecha 31 de diciembre de 2014, cuenta con un equipo de **ciento cuarenta y ocho personas**. **El 62% del personal de S2 Grupo posee titulación universitaria**, principalmente en informática y telecomunicaciones. Además de titulación en otras especialidades como Arquitectura, Ingeniería en Telecomunicaciones, Derecho, Ingeniería industrial, Comunicación social, Económicas y Ciencias Matemáticas, por lo que le imprime un carácter multidisciplinar.

La sede central de S2 GRUPO en Valencia, tiene aproximadamente de 1.500 metros<sup>2</sup> y dispone de:

- una sala de formación multimedia con capacidad para 20 personas,
- dos salas de reuniones multimedia,
- una sala para la gestión de incidentes de seguridad,
- zona de office con capacidad para 30 personas

- Zona de biblioteca y descanso
- Sala de servicios gestionados de vigilancia y seguridad (Argópolis®) con 40 puestos de trabajo operativos
- Sala técnica o CPD (Centro de Proceso de Datos) con control y registro de acceso, sistemas de autoextinción, sistemas de monitorización de condiciones ambientales y operativas, sistema de alimentación ininterrumpida, grupo electrógeno, etc
- Laboratorio de tecnología RFID
- Zonas de administración y comercial.
- Sala de operaciones
- Espacios de Consultoría y Auditoría de Seguridad de la Información.

Sede de Valencia. Argópolis®.





## 2. DIAGNÓSTICO

El II Plan de Igualdad finalizaba el 31 de agosto; sin embargo, se solicitó la prórroga del mismo hasta el 31 de diciembre; es por este motivo que los datos son de fecha de finalización, es decir el último día del mes de agosto.

A fecha 31/08/2014, fecha en la que finalizaba el II Plan de Igualdad, presentamos un análisis detallado de la situación actual sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en S2 GRUPO desde una perspectiva de género. Se trataba de un informe anual de evaluación en donde se estiman los efectos y las consecuencias de la implementación de las acciones del Plan de Igualdad en la Empresa.

Desde la fecha de realización de este análisis no ha habido ninguna modificación en la composición de la Comisión por la igualdad. Por otra parte, se ha mantenido el análisis y mejora del uso de las imágenes y del lenguaje tanto interno como externo.

En las siguientes páginas, se describen los datos de la plantilla desagregados por sexos, edad, estudios, áreas, categoría, modalidad de contratos, y jornadas.

Los cuadros reflejan la evolución del personal en el último año, partiendo de una situación fijada a 31 de agosto de 2013, fecha en la que se presenta el Tercer Informe de Evaluación del segundo año del II Plan de Igualdad.

**Tabla 1. Evolución de la plantilla de S2 GRUPO. 2012-2014**

	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total
<b>TOTAL PLANTILLA A 31 AGOSTO 2012</b>	19	53	72
<b>TOTAL PLANTILLA A 31 AGOSTO 2013</b>	27	82	109
<b>TOTAL PLANTILLA A 31 AGOSTO 2014</b>	33	101	134

Como se comprueba en la tabla anterior es de gran importancia el crecimiento del empleo en S2 GRUPO en los últimos años.

Del año 2012 al 2013, el incremento de la plantilla fue del 51,39%.

**Del año 2013 al 2014, el incremento de la plantilla ha sido del 23,85 %.**

Por lo tanto, del año 2012 al 2014, el incremento de la plantilla ha sido del 87,50%.

Desagregado por género, el incremento del año 2012 al año 2013 fue del 42,11% en mujeres y del 54,72% en hombres.

Del año 2013 al año 2014 ha sido del 22,22% en mujeres y del 23,17% en hombres.

Por lo tanto, del año 2012 al 2014, el incremento ha sido del 73,68% en mujeres y del 86,11% en hombres.



**Tabla 2. Evolución del Personal por tipo de contrato y jornada.**

DATOS DE LA EMPRESA		Situación de partida 31/08/2013		Situación de Actual 31/08/2014		Porcentajes	
Jornada	Contrato	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres
Completa	Indefinido	16	43	16	56	0,00%	23,21%
	Fijo discontinuo	0	0	0	0		
	Temporal	10	39	16	45	37,50%	13,33%
	<b>Subtotal Jornada Completa</b>	<b>26</b>	<b>82</b>	<b>32</b>	<b>101</b>	<b>18,75%</b>	<b>18,81%</b>
Parcial	Indefinido	1	0	1	0	0,00%	0,00%
	Fijo discontinuo	0	0	0	0		
	Temporal	0	0	0	0		
	<b>Subtotal Jornada Parcial</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
Trabajadores/as de ETT		0	0	0	0		
<b>TOTAL PLANTILLA</b>		<b>27</b>	<b>82</b>	<b>33</b>	<b>101</b>	<b>18,18%</b>	<b>18,81%</b>

Se observa un crecimiento del empleo estable en la plantilla de S2 GRUPO, tanto en hombres como en mujeres.

**Tabla 3. Evolución del Personal por cargos de responsabilidad**

DATOS DEL TOTAL DE LA EMPRESA	Situación de partida		Situación actual		Porcentajes	
	Fecha: 31/08/2013	Fecha: 31/08/2014	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Mujeres	Nº Hombres
<b>Cargos de responsabilidad</b>						
Dirección	0	3	0	3	0%	0%
Jefe/jefa proyecto	0	4	0	4	0%	0%
Jefe/jefa Área	2	3	4	6	50%	50%
<b>Subtotal Cargos de Responsabilidad</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>50%</b>	<b>23%</b>
<b>Otros Puestos de trabajo</b>						
Consultores/Consultoras	8	27	2	9	-300%	-200%
Técnicos/Técnicas	15	43	25	75	40%	43%
Comerciales	2	2	2	4	0%	50%
<b>Subtotal Otros Puestos de Trabajo</b>	<b>25</b>	<b>72</b>	<b>29</b>	<b>88</b>	<b>14%</b>	<b>18%</b>
<b>TOTAL PLANTILLA</b>	<b>27</b>	<b>82</b>	<b>33</b>	<b>101</b>	<b>18%</b>	<b>19%</b>

La promoción profesional se constata con esta gráfica, en donde se observa el incremento de personal técnico en detrimento del de consultoría, siendo el primero de más nivel profesional que el segundo. También se ve este esfuerzo en el incremento de jefaturas de área en un 50% más con respecto al año anterior.

**Tabla 4. Evolución del Personal por titulaciones formativas desagregado por sexo**

	Situación de partida			Situación Actual			Porcentajes		
	Fecha 31/08/2013			Fecha 31/08/2014					
	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total
Titulación Superior Universitaria	11	25	36	12	30	42	9,09%	20,00%	16,67%
Titulación Media Universitaria	9	20	29	9	31	40	0,00%	55,00%	37,93%
Grado Formativo Medio y Superior	7	37	44	12	40	52	71,43%	8,11%	18,18%
<b>TOTAL PLANTILLA</b>	<b>27</b>	<b>82</b>	<b>109</b>	<b>33</b>	<b>101</b>	<b>134</b>	<b>22,22%</b>	<b>23,17%</b>	<b>22,94%</b>

El aumento de la plantilla en este último año con respecto al anterior ha sido del 22,94%, siendo el incremento más acusado en las personas con titulación universitaria; y dentro de este apartado (84,09%), despierta las personas con titulación universitaria media con un aumento del 37,93%.

## 1 Características de los trabajadores y trabajadoras

**Tabla 5. Plantilla desagregada por sexo a 31 de agosto de 2014**

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	33	25%	101	75%	134

Se observa un incremento de mujeres en la empresa desde la última evaluación de la plantilla, pasando del 25% al 26% de mujeres contratadas.

**Tabla 6. Porcentaje de plantilla con contrato fijo y contrato temporal desagregada por sexo**

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	17	13%	56	42%	73
Plantilla con contrato temporal	16	12%	45	34%	61

## 2 Representación Legal de la Plantilla

**Tabla 7. Representante Legal de la plantilla desagregada por sexo**

Representante	Mujer	Hombre	Afiliación		Sindicato
			Unitario/A	NO	
Representante 1	1	0	Afiliado/a	NO	
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			

### 3 Datos de la Plantilla, a fecha 31 de agosto de 2014

Tabla 8. Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades						
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
20-25 años	0	0,00%	9	6,72%	9	6,72%
26-35 años	21	15,67%	47	35,07%	68	50,75%
36- 40 años	7	5,22%	24	17,91%	31	23,13%
41- 45 años	2	1,49%	9	6,72%	11	8,21%
más 45 años	3	2,24%	12	8,96%	15	11,19%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>24,63%</b>	<b>101</b>	<b>75,37%</b>	<b>134</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 9. Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
De 6 meses a 1 año	9	6,72%	28	20,90%	37
De 1 a 3 años	13	9,70%	32	23,88%	45
De 3 a 5 años	6	4,48%	23	17,16%	29
De 6 a 10 años	3	2,24%	10	7,46%	13
Más de 10 años	2	1,49%	8	5,97%	10
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>25%</b>	<b>101</b>	<b>75%</b>	<b>134</b>

Tabla 10. Distribución de la plantilla por áreas profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales						
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total	
<b>D</b> -Dirección	0	0%	2	1%	2	
<b>N</b> -Desarrollo negocio	0	0%	3	2%	3	
<b>A</b> -Administración	6	4%	2	1%	8	
<b>I</b> -I+D+i	2	1%	0	0%	2	
<b>C</b> -Comercial	1	1%	4	3%	5	
<b>DS</b> -Desarrollo	6	4%	10	7%	16	
<b>CS</b> -Consultoría	2	1%	9	7%	11	
<b>SS</b> -Servicios Seguridad	2	1%	22	16%	24	
<b>SE</b> -Servicios Explotación	14	10%	48	36%	62	
<b>GI</b> - Oficina de Gestión	0	0%	1	1%	1	
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>25%</b>	<b>101</b>	<b>75%</b>	<b>134</b>	

Tabla 11. Distribución de la plantilla por área y estudios

Distribución de la plantilla por áreas profesionales y estudios								
Formación	MUJERES				HOMBRES			
	Univers. Superior	Univers. Medio	Secundarios (1)	total mujeres	Univers. Superior	Univers. Medio	Secundarios (1)	total hombres
D -Dirección	2	0	0	2	0	0	0	0
N -Desarrollo negocio	1	0	2	3	0	0	0	0
A -Administración	1	1	0	2	1	4	1	6
I -I+D+i	0	0	0	0	2	0	0	2
C -Comercial	3	1	0	4	0	1	0	1
DS -Desarrollo	5	3	2	10	3	2	1	6
CS -Consultoría	5	3	1	9	1	0	1	2
SS -Servicios Seguridad	8	7	7	22	2	0	0	2
SE -Servicios Explotación	4	16	28	48	3	2	9	14
GI- Oficina de Gestión	1	0	0	1	0	0	0	0
	30	31	40	101	12	9	12	33

Tabla 12. Distribución de la plantilla por bandas salariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 12.001€ y 14.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
Entre 14.001 y 18.000€	6	4,48%	3	2,24%	9
Entre 18.001 y 24.000 €	7	5,22%	31	23,13%	38
Entre 24.001 y 30.000€	14	10,45%	17	12,69%	31
Entre 30.001 € y 36.000 €	3	2,24%	18	13,43%	21
Más de 36.000 €	3	2,24%	32	23,88%	35
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>24,63%</b>	<b>101</b>	<b>75,37%</b>	<b>134</b>

(\*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Tabla 13. Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Diurno	0	0,00%	89	66,42%	89
2. Nocturno	0	0,00%	12	8,96%	12
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>101</b>	<b>75,37%</b>	<b>101</b>

Tabla 14. Incorporaciones último año: por tipo de contrato (A 31 de agosto de 2014)

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	4	2,99%	12	8,96%	16
Indefinido a Tiempo	1	0,75%	4	2,99%	5
Becas UNIVERSIDAD	3	2,24%	7	5,22%	10
PNL SERVEF	1	0,75%	0	0,00%	1
Becas ICEX	0	0,00%	1	0,75%	1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>6,7%</b>	<b>24</b>	<b>17,9%</b>	<b>33</b>

Tabla 15. Formación último año desagregado por sexo

Formación último año					
Personas formadas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº personas formadas	<b>43</b>	32,09%	<b>98</b>	73,13%	141

Tabla 16. Horas de Formación último año desagregado por sexo

Formación último año			
	Mujeres	Hombres	Total
<b>Horas de formación</b>	112,5	295,5	408

Tabla 17. Formación último año: Formación interna y externa

Horas de Formación último año			
Modalidad de formación	Mujeres	Hombres	Total
<b>1. Externa</b>	88,5	225,5	314
<b>2. Interna</b>	24	70	94
<b>TOTAL</b>	<b>112,5</b>	<b>295,5</b>	<b>408</b>

Indicar que, en este último año, una trabajadora de la Empresa se ha acogido a una excedencia voluntaria.



#### 4 Fortalezas y áreas de mejora detectadas en la fase del diagnóstico

Como consecuencia del trabajo realizado por parte de la Comisión por la igualdad de la empresa en los últimos años, se aprecia que los diferentes Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres de S2 GRUPO han contado con una buena respuesta tanto del ámbito interno, personal propio, como del entorno socioeconómico que le rodea.

Esto se refleja en la alta participación del personal en las Convenciones Anuales, en los diversos cursos de formación y actividades organizadas. También se aprecia en los distintos reconocimientos recogidos, lo cual ha garantizado por una parte la visibilización de estas buenas prácticas y, por otra, el compromiso por la igualdad en la propia organización.

La **Comisión por la igualdad**, creada en el año 2010, es un órgano de participación consolidado; es el espacio para el impulso, coordinación y seguimiento del Plan de Igualdad. Prueba de ello, es la aprobación de su Reglamento de funcionamiento en septiembre de 2011, con tres puntos a destacar: funciones, composición y responsabilidades; todo según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Como resultado de la evaluación final del II Plan se prevé que las áreas de mejora a incorporar en el siguiente plan sean:

- Se ve necesario incrementar los esfuerzos para el **reclutamiento** de mujeres universitarias con estudios tecnológicos para incorporar a la plantilla de la Organización.
- Se considera oportuna una mayor información sobre el protocolo para la Prevención del **Acoso Sexual y Procedimiento para su Tratamiento en S2 GRUPO, así como del Código Ético y Valores compartidos**.
- Una de las acciones que quedó pendiente de realizar en el II Plan de igualdad, fue la denominada "Implantar, mantener y mejorar un sistema de gestión que **certifique la responsabilidad social corporativa** y que sea compatible con los sistemas de gestión de la calidad establecidos en la Empresa". Se considera que pueda ejecutarse en este nuevo Plan y por eso se mantiene.
- Se considera importante seguir trabajando por la mejora de **la salud personal y medioambiental** desde el punto de vista de la sensibilización, prevención y la promoción de la salud.
- Se considera necesario conocer, más exhaustivamente, la situación de las **empresas proveedoras** sobre el respeto a los Derechos Humanos al objeto de cumplir con la mejora en las relaciones con la cadena de valor de S2 GRUPO.
- Es importante dar continuidad al trabajo iniciado y buscar nuevas líneas de actuación para **seguir innovando** al incorporar el enfoque de género en todas las actividades.



- También continuar con la participación equilibrada de mujeres y hombres en los **procesos formativos**.
- Se ve necesario profundizar en aspectos relacionados con la **conciliación** para mantener y ampliar la oferta de las acciones relacionadas con este ámbito.
- Se quiere ahondar en el desarrollo de un **protocolo** para guiar al personal de la empresa en situaciones en las que se enfrenten a posibles casos de extorsión y soborno.
- Se ve preciso cumplir con las obligaciones que emanan de los **compromisos** con Instituciones nacionales e internacionales en el ámbito de los Derechos Humanos, Laborales, Medioambientales y para combatir el fraude.
- Se ha visibilizado la importancia de mantener mecanismos para canalizar y dar respuesta a las **quejas y sugerencias** del personal.
- Es significativo dar continuidad al proceso de seguimiento y refuerzo de los programas de prevención y **gestión de los residuos** para reducir el impacto medioambiental en la empresa.
- Tanto en la Evaluación del II Plan de Igualdad como en el Informe Anual del Pacto Global de Naciones Unidas se recomienda la **medición del clima laboral mediante una encuesta de satisfacción** de todo el personal de la empresa.



## 5 Compromisos adquiridos durante la vigencia del II Plan de Igualdad

La recepción de diversos reconocimientos y la firma de acuerdos en materia de RSE comprometen a S2 GRUPO a mantener y seguir acometiendo sus responsabilidades en el futuro.

De una manera clara y visual indicamos los compromisos adquiridos de manera voluntaria por S2 GRUPO y que forman el núcleo del III Plan de igualdad. En base a estas premisas, se configura el III Plan de Igualdad ajustando sus propuestas al cumplimiento de los mismos.

Para una mejor comprensión del fundamento del III Plan de Igualdad, indicaremos en cada acción su procedencia, dándole así un aspecto más formal y de esta manera contextualizaremos el Plan a un marco de referencia acorde con la normativa y legislación vigente.

De estas responsabilidades, los apartados 1, 2, 3, 4 y 5, legislación, 6, 7 y 8, y convenios de colaboración, 9 y 10 emanan las acciones planteadas en este III Plan:

Responsabilidades de la Empresa:

- (1) **Distintivo de Igualdad**
- (2) Sugerencias de la **Evaluación del 2º año del II Plan de Igualdad** para mejorar en el III Plan.
- (3) **Reglamento de la Comisión por la Igualdad.**
- (4) **Acuerdo con el Ministerio para la incorporación de mujeres en Puestos de Dirección y Comités de Dirección** (Obligaciones de S2 Grupo y del Ministerio)
- (5) **Adhesión al Pacto Global de la ONU:** Derechos Humanos, Derechos Laborales, Derechos Medioambientales y Anticorrupción.

También aplicando las siguientes leyes:

- (6) **Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno**
- (7) **Ley de Economía Sostenible**
- (8) **Ley de la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresa.**

Otros convenios:

- (9) **Convenio de colaboración con SERVEF para la realización de Prácticas No Laborales con jóvenes**
- (10) **Adhesión al grupo RSC en Acción Comunidad Valenciana**

Como se ha indicado, cada una de las acciones que componen este Plan de Igualdad viene sugerida por uno o por varios de estos compromisos, componiendo, por si solos, los indicadores que evalúan la eficacia de la propia acción.





### 3. CARACTERÍSTICA DEL PLAN

Este III Plan para la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de S2 GRUPO, tiene las siguientes características:

- Tiene una **vigencia de 3 años** para implantar durante el período **de uno de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2017**.
- Se estructura en **seis áreas de intervención** y bajo los objetivos estratégicos de los **seis ejes** que conforman la política de igualdad y RC de la empresa.
- Se ha elaborado de forma **participativa** en base al diagnóstico previo, datos y evaluación del anterior Plan; también con la participación activa del personal, la Comisión por la igualdad y en base a los compromisos adquiridos con Instituciones y organizaciones nacionales e internacionales.
- Como los dos planes anteriores, es un Plan **abierto y flexible**, adecuándose a las actuaciones no previstas.
- El plan incluye **objetivos y acciones viables** para desarrollar en el período de tiempo previsto y con los recursos disponibles, preparado, además, para incorporar durante su implantación, cualquier otra iniciativa en esta materia que sea acorde con la filosofía del plan.
- Es un Plan **evaluable**. Incluye **indicadores** para ir evaluando los objetivos alcanzados de forma continua. La elaboración y difusión de las memorias anuales de estos compromisos adquiridos y los acuerdos asumidos en los convenios firmados forman la garantía de renovación y permanencia en dichas responsabilidades. Memorias como la Anual de Evaluación del Plan de Igualdad, del Distintivo de Igualdad en la empresa, Informe Anual de adhesión al Pacto Global de ONU y Memoria seguimiento Convenio SERVEF para PNL.
- El III Plan de igualdad es una **responsabilidad** de la empresa desde la **voluntariedad**. Efectivamente, también como los dos planes que le preceden, se elabora e implanta de manera voluntaria, lo que hace de la organización una entidad responsable e innovadora.



#### **4. MEDIDAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL III PLAN**

Tal y como se establece en el artículo 5 del REGLAMENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN POR LA IGUALDAD las funciones de dicha Comisión son: “Colaborar en la elaboración del Plan de Igualdad de la Empresa”, así como “Realizar el seguimiento de la aplicación sobre las medidas de igualdad prevista en el Plan de Igualdad, pudiendo recabar información a cada una de las partes “y “Evaluar anualmente el funcionamiento del Plan”.

Por tanto La Comisión por la igualdad es la estructura que impulsa el programa de actuación de este plan al objeto de conseguir los objetivos y acciones que se derivan del mismo.

Además, la Representante Legal de la Empresa está informada en todo momento del Plan de Igualdad.



## 5. ESTRUCTURA DEL PLAN: EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Área de acceso al empleo	Área de Conciliación	Área de clasificación, formación y promoción	Área de Retribuciones	Área de Salud Laboral	Área de comunicación, información, sensibilización interna e imagen externa no sexista
EJE 1 Asegurar la motivación y la implicación de los Recursos Humanos en la mejora continua de la empresa.				Eje 2 Minimizar el impacto ambiental	Eje 3 Mantener una estrecha relación con el cliente y garantizar su satisfacción
					Eje 4 Extender el compromiso de responsabilidad social a proveedores y empresas subcontratadas
					Eje 5 Implicarse con la comunidad y el tejido social
					Eje 6 Fomentar y normalizar los canales de diálogo

Hemos mantenido la estructura respetando las áreas de intervención que formaban los anteriores planes de igualdad; no obstante, como innovación, incorporamos **seis ejes** que recogen los objetivos estratégicos de la empresa en materia de igualdad, conciliación y responsabilidad corporativa al objeto de configurar, durante el periodo de 2015 a 2017, un Plan Director de RSE para S2 GRUPO.



Los objetivos establecidos en cada eje definen la realidad en RC de S2 GRUPO que se pretende mejorar priorizando aquellas acciones que hay que hacer y valorarlas a través de los indicadores y de las evaluaciones.

**El eje 1**, recoge los objetivos concernientes a las áreas de acceso al empleo, conciliación y el área de clasificación, formación y promoción; también del área de retribuciones.

**El eje 2** hace relación a los objetivos propuestos en el Área de Salud Laboral incluyendo también aspectos medioambientales relacionados con la Empresa.

Los **ejes, 3, 4, 5 y 6** están directamente relacionados con el Área de comunicación, información, sensibilización interna e imagen externa no sexista, afectando a los agentes que conforman el entorno empresarial y profesional de S2 GRUPO.

Detallamos en las páginas siguientes la descripción de las metas que nos proponemos alcanzar en esta materia y que, como decimos, se estructuran en **seis ejes**:

#### **EJE 1      Asegurar la motivación y la implicación de los Recursos Humanos en la mejora continua de la empresa.**

##### **Objetivos:**

- 1 Búsqueda de nuevas fuentes de reclutamiento para evitar desequilibrios iniciales en las candidaturas de los procesos de selección.
- 2 Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación, incrementando la presencia femenina en puestos directivos en igualdad de condiciones.
- 3 Valorar las necesidades formativas de todo el personal y elaborar un plan de formación anual que incluya aspectos de RSC en las sesiones formativas.
- 4 Impartir formación a las nuevas incorporaciones en relación a los compromisos con la RSC
- 5 Desarrollar un sistema de gestión del cumplimiento de objetivos. Implicación del personal en proyectos de mejora.
- 6 Continuar adoptando medidas para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- 7 Velar por la estabilidad de la plantilla y por la retención del talento, así como la equidad en las retribuciones.

- 8 Fomentar las buenas prácticas ambientales entre las personas trabajadoras.
- 9 Cumplir el Código de ética y valores corporativos
- 10 Impulsar actuaciones dirigidas a combatir el fraude, tanto laboral como fiscal y la economía sumergida.

## **EJE 2 Mejorar la salud laboral y Minimizar el impacto ambiental**

### **Objetivos:**

- 1 Seguir aplicando las medidas (ergonómicas, de espacio, de material, de equipamiento, etc.) necesarias para garantizar un buen clima de trabajo.
- 2 Asegurar las medidas básicas de salud, seguridad y prevención de los riesgos laborales.
- 3 Identificar y evaluar los principales impactos ambientales de la actividad
- 4 Establecer objetivos de mejora para reducir los impactos ambientales de la actividad
- 5 Llevar el control sistemático del consumo de energía, papel, agua, y demás producción de residuos.
- 6 Cumplir con el sistema de gestión implantado en la empresa.
- 7 Auditar la Prevención de Riesgos Laborales
- 8 Celebración del Día del Árbol y otras conmemoraciones en esta materia para mejorar la sensibilización.
- 9 Implantar de una zona verde: tablón de información de interés general relacionado con el medio ambiente.
- 10 Poner en marcha un protocolo de funcionamiento nocturno con el objetivo de ahorro de electricidad.
- 11 Incorporar las mejoras susceptibles en el CPD de la empresa extraídas de la "Guía informativa para la optimización de la eficiencia energética del centro de datos modernos" de Panduit.
- 12 Analizar el Código de Conducta Europeo sobre eficiencia energética en CPD's.
- 13 Estudiar la viabilidad para la utilización de lámparas LED en las oficinas de S2 Grupo.



- 14 Promover iniciativa para la reducción del consumo de agua.
- 15 Realizar un estudio para la puesta en marcha de un sistema para el reciclaje de cartuchos de café generados por la plantilla.
- 16 Evaluar periódicamente el impacto medioambiental.

### **EJE 3 Mantener una estrecha relación con el cliente y garantizar su satisfacción.**

#### **Objetivos:**

- 1 Profundizar en el conocimiento del cliente
- 2 Evaluar periódicamente el grado de satisfacción del cliente
- 3 Fomentar las buenas prácticas ambientales entre los clientes
- 4 Mejorar los contratos con los clientes incluyendo cláusulas de respeto a los Derechos Humanos.
- 5 Mantener y potenciar el compromiso con el cliente

### **EJE 4 Extender el compromiso de RC a proveedores y empresas subcontratadas.**

#### **Objetivos:**

- 1 Implantar requisitos, según los criterios establecidos, en las cláusulas de contratación sobre Derechos Humanos.
- 2 Establecer un sistema de evaluación de proveedores y empresas subcontratadas, según los criterios establecidos en el punto anterior.
- 3 Garantizar que las empresas y/o personas proveedoras de formación posean conocimientos en igualdad de oportunidades.
- 4 Integrar los criterios de sostenibilidad en toda la cadena de valor al objeto de involucrar a los proveedores en la política de RC de S2 GRUPO.



## **EJE 5 Implicación con la comunidad y el entorno social.**

### **Objetivos:**

- 1 Ser miembro activo de las asociaciones y colectivos próximos de las entidades existentes y alguna más que resultase de interés. Adhesión a organismos nacionales e internacionales relacionados con la igualdad y la RC: OSE, Foro Integra, etc.
- 2 Seguir desarrollando la iniciativa Protegits y ProtecIT, con alto valor social, para permitir el acceso a la formación en prevención de ciberacoso a menores y otros colectivos con necesidades especiales.
- 3 Fomentar la colaboración con diferentes agentes socializadores como escuelas, universidades, medios de comunicación y ONG's, también, con grandes empresas, pymes, entidades financieras, fundaciones y asociaciones.

## **EJE 6 Fomentar y normalizar los canales de diálogo**

### **Objetivos:**

- 1 Difundir las iniciativas de igualdad y RC a todas las partes interesadas por medio de acciones de comunicación que contribuyan a su implantación.
- 2 Incrementar los contenidos de información relativa a la igualdad y la Responsabilidad corporativa tanto interna como externamente.
- 3 Mantener los incentivos para fomentar el diálogo entre los recursos humanos como indica la Memoria Anual del Pacto Global de ONU: Convención Anual, Jornada de Reflexión estratégica, Programa "Intraemprender", concursos internos de mejora de los procesos, etc.
- 4 Conservar el programa de actividades extralaborales, como "espacio lúdico virtual" para promover la cultura empresarial.
- 5 Garantizar que cada uno de los departamentos tenga su interlocutor/a de comunicación.
- 6 Firmar del Pacto de la Eliminación de la Violencia contra la mujer

## 6. IMPLANTACIÓN DE LAS ACCIONES. PROGRAMA DE ACTUACIÓN.

El III Plan de Igualdad de Oportunidades de S2 GRUPO se estructura en seis áreas de intervención, de acuerdo al esquema siguiente:

ÁREAS DE INTERVENCIÓN	Nº ACCIONES
Área de Acceso al Empleo	5
Área de Conciliación	3
Área de Clasificación Profesional, Formación y Promoción	6
Área de Retribuciones	1
Área de Salud Laboral	1
Área de Comunicación, Información y Sensibilización interna e Imagen exterior no sexista	6

El III Plan de Igualdad recoge 22 acciones a implantar en S2 GRUPO en el periodo desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.

En este Plan, se establecen objetivos específicos en cada área, incorporando en cada una de ellas las acciones a llevar a cabo.

**Los recursos humanos materiales, técnicos, tecnológicos y económicos** que S2 GRUPO aporta para la implantación de cada una de las acciones previstas en el Plan serán los precisos para alcanzar su buen fin.

Asimismo, **la difusión de las acciones** será de manera interna a través de la intranet y de manera externa por los diferentes medios de comunicación con los que trabaja habitualmente la empresa y por su web corporativa.

La descripción de la acción lleva implícita la **definición y los objetivos a conseguir**

Por este motivo, en la exposición de las acciones nos hemos abstenido de incluir estos apartados de manera deliberada: la disposición de medios y la difusión de las acciones. Se asume el compromiso de poner a disposición todos aquellos recursos necesarios para conseguir los objetivos propuestos y realizar una difusión acorde con la política de comunicación de la empresa.



## 1 Área de acceso al empleo

Los canales utilizados para **difundir las ofertas de empleo** son diversos y accesibles tanto a hombres como a mujeres, publicándose las ofertas de forma que se expresa claramente la no preferencia por alguno de los sexos.

Están establecidos los criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas, garantizándose en todo caso una elección de las mismas **sin sesgo de género**, utilizándose un **lenguaje no sexista** cuando se oferta una vacante.

Se fomenta la **contratación de mujeres** en puestos y categorías en las que se encuentran subrepresentadas evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias.

Los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección quedan **recogidos estadísticamente desagregados por sexos**, en una base de datos, que, cumpliendo la LOPD, quedan archivados.

Las personas de S2 GRUPO **responsables del proceso de selección** han recibido formación e información y están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este ámbito los indicadores pretenden valorar el grado de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, tanto en lo que hace referencia a su diseño como a su implementación. También se analiza si los procesos que S2 GRUPO aplica en el momento de cubrir un puesto de trabajo garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En base a todo lo expuesto, **las acciones que se proponen para este III Plan de Igualdad en el Área de Acceso al Empleo, y que forman parte del Eje 1, son las siguientes:**

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>		<b>1</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO</b>		
<b>ACCIÓN</b>			
En la selección de personal, realizar un análisis comparativo de las cualificaciones de cada persona precandidata.			
<b>FECHA INICIO</b>	<b>1-1-2015</b>	<b>FECHA FIN</b>	<b>31-12-2017</b>
<b>OBJETIVOS</b>			
No penalizar el haber disfrutado en el pasado de las medidas de conciliación legalmente establecidas o promovidas por la empresa.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
A la hora de seleccionar una persona, realizar un análisis comparativo de las cualificaciones de cada una, mediante la aplicación de los criterios previamente seleccionados. Éstos serán claros, estarán formulados de manera neutral y carecerán de elementos que obstaculicen la selección del sexo menos representado. En particular, se procurará que dichos criterios no penalicen el haber disfrutado en el pasado de las medidas de conciliación legalmente establecidas o promovidas por la empresa. Relacionada con Acción 2 y 8			
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>			
(4) Acuerdo con el Ministerio para la incorporación de mujeres en Puestos de Dirección y Comités de Dirección (Compromiso de S2 Grupo y del Ministerio)			
Indicador cualitativo: Memoria Anual del Acuerdo.			
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>			
Toda persona que sea candidato/a a trabajar en la empresa			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
Documentación vinculada con la descripción y la valoración de los puestos de trabajo			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>			
El área de la web corporativa destinada a Empleo y entidades de selección de personal.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>		<b>2</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO</b>		
<b>ACCIÓN</b>			
<p>En los procesos de selección y promoción de personal, contar, siempre que sea posible, con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, incluyendo en la terna final de las candidaturas, si es posible, al menos el curriculum de una persona del sexo menos representado. Relacionada con Acción 1 y 8</p>			
<b>FECHA INICIO</b>	<b>1-1-2015</b>	<b>FECHA FIN</b>	<b>31-12-2017</b>
<b>OBJETIVOS</b>			
Favorecer la contratación de mujeres			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
<p>Inclusión en la terna final de las candidaturas de un proceso de selección, si es posible, al menos el curriculum de una persona del sexo menos representado.</p> <p>Establecer la aplicación de "criterios previamente seleccionados" que serán "claros, estarán formulados de materia neutral y carecerán de elementos que obstaculicen la selección del sexo menos representado"</p>			
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>			
<p>(4) Acuerdo con el Ministerio para la incorporación de mujeres en Puestos de Dirección y Comités de Dirección (Obligaciones de S2 Grupo y del Ministerio)</p>			
Indicador cualitativo: Memoria Anual del Acuerdo.			
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>			
Toda persona que sea candidato/a a trabajar en la empresa y toda persona trabajadora de la misma			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
Documentación vinculada con los procesos de selección de personal			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>			
El área de la web corporativa destinada a Empleo y entidades de selección de personal.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>		<b>3</b>	
<b>ÁREA</b>		<b>ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO</b>	
<b>ACCIÓN</b>			
Revisar los guiones empleados en las entrevistas de selección para evitar estereotipos o suposiciones acerca de actitudes o características de las personas de un determinado sexo			
<b>FECHA INICIO</b>	1-1-2015	<b>FECHA FIN</b>	31-1-2015
	1-1-2016		31-1-2016
	1-1-2017		31-1-2017
<b>OBJETIVOS</b>			
Prevenir el uso de estereotipos sobre las personas de un determinado sexo			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Examinar los documentos utilizados en las entrevistas de selección para evitar estereotipos acerca de actitudes o características de las personas de un determinado sexo			
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>			
Indicador cuantitativo: N° de guiones revisados de entrevista para la selección de personal			
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>			
Toda persona que sea candidato/a a trabajar en la empresa			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
Documentación vinculada con las entrevistas de selección de personal.			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>			
El área de la intranet corporativa destinada a Empleo			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>		<b>4</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO</b>		
<b>ACCIÓN</b>			
Publicitar en las ofertas de empleo y comunicaciones de selección indicando el compromiso de S2 Grupo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: " Empresa comprometida con la igualdad de trato y oportunidades"			
<b>FECHA INICIO</b>	<b>1-2-2015</b>	<b>FECHA FIN</b>	<b>31-12-2017</b>
<b>OBJETIVOS</b>			
Dar a conocer que S2 Grupo es una "Empresa comprometida con la igualdad de trato y oportunidades"			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Incorporar en las ofertas de empleo el compromiso de S2 Grupo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.			
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>			
Indicador cuantitativo: N° ofertas de empleo y N° comunicaciones emitidas			
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>			
Toda persona que sea candidato/a a trabajar en la empresa			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
Documentación vinculada con las ofertas de trabajo			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>			
El área de la intranet corporativa destinada a Empleo;			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>		<b>5</b>	
<b>ÁREA</b>		<b>ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO</b>	
<b>ACCIÓN</b>			
Búsqueda de nuevas fuentes de reclutamiento para evitar desequilibrios iniciales en las candidaturas de los procesos de selección. Relacionada con Acción 1 y 2			
<b>FECHA INICIO</b>	1-1-2015	<b>FECHA FIN</b>	1-1-2015
<b>OBJETIVOS</b>			
Conocer otras líneas para el mejor reclutamiento de talento.,			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Acceso a participar en nuevas maneras para el reclutamiento de talento			
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>			
(2) Sugerencias de la Evaluación del 2º año del II Plan de Igualdad para mejorar en el III Plan.			
Indicador cuantitativo: Nº de fuentes de reclutamiento			
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>			
Toda persona que sea candidato/a a trabajar en la empresa			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
Documentación vinculada con la descripción y la valoración de los puestos de trabajo. Contacto con entidades y organizaciones dedicadas a captar talento.			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>			
El área de la web corporativa destinada a Empleo y entidades de selección captación de personal.			

## 2 Área de conciliación

En S2 GRUPO se mejora la normativa mínima aplicable por ley/convenio a la empresa en aspectos de conciliación; Los horarios de trabajo, reuniones, y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, permitiéndose la flexibilización del horario de trabajo.

Además, se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de las trabajadoras y trabajadores y para atender a personas dependientes.

También se forma a la directiva y los/las trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación, informándoles sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones específicas llevadas a cabo por la empresa.

Los indicadores de este ámbito miden el grado de compromiso, participación e implicación en la igualdad real de oportunidades en todo el personal y en todos los niveles de la empresa. Se pretende valorar si la política de igualdad de oportunidades, sus objetivos, principios y valores han sido comunicados a todas las personas de la organización y si todo el personal está correctamente informado de las acciones llevadas a cabo en este ámbito.

Valoran las medidas que desarrolla la empresa para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y de los trabajadores. Se trata de comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.

**Las acciones diseñadas para este III Plan de Igualdad en el Área de Conciliación, son las siguientes:**

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>		<b>1</b>	
<b>ÁREA</b>		<b>ÁREA DE CONCILIACIÓN</b>	
<b>ACCIÓN</b>			
<p><b>Establecer medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres y fomenten el disfrute de estas medidas por parte de los hombres, prestando especial atención a evitar que la maternidad sea una desventaja para la promoción profesional. Relacionada con Acción 2 y 3</b></p>			
<b>FECHA INICIO</b>	<b>1-1-2015</b>	<b>FECHA FIN</b>	<b>1-1-2015</b>
<b>OBJETIVOS</b>			
<p>Actualizar, mantener e aumentar las medidas de flexibilización del tiempo de trabajo, personal y profesional.</p>			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
<p>Para conseguirlo, se definirán nuevas medidas y se mantendrán las ya consolidadas en cuanto a flexibilidad y conciliación del horario laboral, personal y profesional.</p>			
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>			
<p>(4) Acuerdo con el Ministerio para la incorporación de mujeres en Puestos de Dirección y Comités de Dirección (Obligaciones de S2 Grupo y del Ministerio)</p>			
<p>Indicador cualitativo: Memoria Anual del Acuerdo.</p>			
<p>Indicador cuantitativo: Nº y tipo de medidas de organización y flexibilidad del tiempo de trabajo.</p>			
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>			
<p>Toda persona trabajadora de la empresa y por extensión sus familias y la sociedad en general</p>			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<p>Los medios y materiales necesarios para la consecución de tal medida. Si la medida incluye alguna documentación, también se utilizará y si es necesario la reunión del personal, así se llevará a cabo.</p>			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>			
<p>La difusión de esta acción se realizará a través de la intranet corporativa y si así se decide, por los medios de comunicación o a través de acciones como jornadas, seminarios y demás eventos de difusión.</p>			



<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>		<b>2</b>	
<b>ÁREA</b>		<b>ÁREA DE CONCILIACIÓN</b>	
<b>ACCIÓN</b>			
Revisar los criterios de acceso a las vacaciones para que toda la plantilla tenga las mismas condiciones de disfrutar este derecho. Introducir mejoras en el calendario de vacaciones. Relacionada con Acción 3			
<b>FECHA INICIO</b>	1-3-2015	<b>FECHA FIN</b>	31-3-2015
<b>OBJETIVOS</b>			
Mantener la transparencia en la asignación equitativa de las vacaciones			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Se revisarán el acceso a la información sobre vacaciones del personal, asemejando las condiciones.			
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>			
Indicador cualitativo: Registro interno de vacaciones			
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>			
Toda persona trabajadora de la empresa			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
Documentación referida a la solicitud de las vacaciones.			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>			
Intranet interna de la empresa.			



<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>		<b>3</b>	
<b>ÁREA</b>		<b>ÁREA DE CONCILIACIÓN</b>	
<b>ACCIÓN</b>			
Jornada intensiva los viernes y meses de verano. Relacionada con Acción 4			
<b>FECHA INICIO</b>	1-1-2015	<b>FECHA FIN</b>	31-12-2017
<b>OBJETIVOS</b>			
Facilitar la racionalización de los horarios			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Proporcionar a las personas trabajadoras de la empresa la conciliación de la vida laboral y familiar.			
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>			
Indicador cuantitativo: Registro de imputación de horas y de días festivos			
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>			
Toda persona trabajadora de la empresa			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>			
El área de la intranet corporativa destinada a Horarios y Disponibilidad de jornadas laborales.			

### 3 Área de clasificación profesional, promoción y formación

#### CLASIFICACIÓN

Las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo, son neutras y se definen independientemente del género

Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la clasificación profesional de la empresa

#### PROMOCIÓN

Están previstas las medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentadas, de hecho la firma del Convenio con el Ministerio en este sentido es el reflejo de esta acción.

Los indicadores miden el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones.

#### FORMACIÓN

En S2 GRUPO, existe un plan de formación en la empresa que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla.

La empresa cuenta con algún programa de mentoring, incluido en el Acuerdo entre el Ministerio y S2 GRUPO

La formación se realiza en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como cursos on-line, formación a distancia

Tanto el Equipo Directivo como el Equipo de Recursos Humanos reciben algún tipo de formación en igualdad de oportunidades

Con los indicadores se quiere valorar si la empresa ha puesto en marcha acciones de formación de toda la plantilla en la temática de la igualdad de oportunidades, en especial de la representación sindical.

**Las acciones diseñadas para este III Plan de Igualdad en el Área de Clasificación, Formación y Promoción son las siguientes:**

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>		<b>1</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE CLASIFICACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN</b>		
<b>ACCIÓN</b>			
Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de formación interna. Relacionada con Acción 1			
<b>FECHA INICIO</b>	1-1-2015	<b>FECHA FIN</b>	31-12-2017
<b>OBJETIVOS</b>			
Facilita la formación de las personas trabajadoras			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Favorecer la formación interna a todas las personas de S2 Grupo.			
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>			
(4) Acuerdo con el Ministerio para la incorporación de mujeres en Puestos de Dirección y Comités de Dirección (Obligaciones de S2 Grupo y del Ministerio)			
Indicador cualitativo: Memoria Anual del Acuerdo.			
Indicador cuantitativo: Nº de personas formadas por sexo. Nº y tipo de acciones formativas			
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>			
Toda persona trabajadora de la empresa			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
Medios materiales si es formación presencial y tecnológicos, si la formación es online.			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>			
La intranet corporativa.			

<b>FICHA ACCIÓN N°</b>		<b>2</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE CLASIFICACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN</b>		
<b>ACCIÓN</b>			
Diseñar planes orientados a promover el equilibrio en la promoción profesional en la empresa, fomentando la identificación y la capacitación de las mujeres. Relacionada con Acción 2			
<b>FECHA INICIO</b>	1-1-2015	<b>FECHA FIN</b>	31-12-2017
<b>OBJETIVOS</b>			
Aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y comités de dirección. Garantizar que el talento y el mérito de las mujeres sea reconocido			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>			
(4) Acuerdo con el Ministerio para la incorporación de mujeres en Puestos de Dirección y Comités de Dirección (Obligaciones de S2 Grupo y del Ministerio)			
Indicador cualitativo: Memoria Anual del Acuerdo.			
Indicador cuantitativo: N° y tipo de promociones profesionales por sexo			
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>			
Toda persona trabajadora de la empresa			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
Documentación vinculada a los procesos de promoción profesional.			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>			
Intranet corporativa.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>		<b>3</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE CLASIFICACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN</b>		
<b>ACCIÓN</b>			
Tomar en consideración el principio de presencia equilibrada cuando se produzca una vacante en un puesto predirectivo o directivo o la renovación de miembros del Comité de dirección. Relacionada con Acción 4 y 8			
<b>FECHA INICIO</b>	1-1-2015	<b>FECHA FIN</b>	31-12-2017
<b>OBJETIVOS</b>			
Mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en la ocupación de vacantes y facilitar la incorporación de mujeres en la ocupación de nuevos puestos predirectivos y directivos.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Considerar el compromiso de incorporar mujeres en puestos de Dirección según el Acuerdo con el Ministerio.			
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>			
(4) Acuerdo con el Ministerio para la incorporación de mujeres en Puestos de Dirección y Comités de Dirección (Obligaciones de S2 Grupo y del Ministerio)			
Indicador cualitativo: Memoria Anual del Acuerdo			
Indicador cuantitativo: Nº y tipo de puestos predirectivos o directivos por sexo			
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>			
Toda persona trabajadora de la empresa			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
Documentación relacionada con el Convenio de colaboración con el Ministerio.			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>			
La intranet, la web corporativa y la difusión del Ministerio.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>		<b>4</b>	
<b>ÁREA</b>		<b>ÁREA DE CLASIFICACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN</b>	
<b>ACCIÓN</b>			
<p>En todos los procesos de promoción profesional, y sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, respetar la igualdad de oportunidades y presencia equilibrada del candidato/a del sexo menos representado, siempre que la valoración profesional de los candidatos/as sea similar. Relacionada con Acción 3 y 8</p>			
<b>FECHA INICIO</b>	01-01-*2015	<b>FECHA FIN</b>	31-12-2017
<b>OBJETIVOS</b>			
Respetar la igualdad de oportunidades y presencia equilibrada del/ de la candidato/a menos representado en los procesos de promoción profesional.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Cuando haya una oportunidad de promoción en los puestos de trabajo, respetar la igualdad de oportunidades.			
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>			
<p>(4) Acuerdo con el Ministerio para la incorporación de mujeres en Puestos de Dirección y Comités de Dirección (Obligaciones de S2 Grupo y del Ministerio)</p>			
Indicador cualitativo: la fuente de información será la revisión de la Memoria Anual del Acuerdo.			
Indicador cuantitativo: Nº y tipo de puestos promocionados por sexo			
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>			
Toda persona trabajadora de la empresa			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
Documentación relacionada con la promoción en puestos de trabajo y Acuerdo con el Ministerio.			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>			
La intranet, la web corporativa y la difusión del Ministerio.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>		<b>5</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE CLASIFICACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN</b>		
<b>ACCIÓN</b>			
<b>Potenciar la contratación indefinida</b>			
<b>FECHA INICIO</b>	<b>1-1-2015</b>	<b>FECHA FIN</b>	<b>31-12-2017</b>
<b>OBJETIVOS</b>			
Fomentar la contratación estable			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Incrementar la contratación indefinida en S2 Grupo.			
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>			
<b>(8) Ley de la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresa.</b>			
Indicador cuantitativo: Nº de personas contratadas indefinidamente por sexo			
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>			
Toda persona trabajadora de la empresa			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
Documentos para la contratación indefinida			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>			
Difusión interna y externa.			



<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>		<b>6</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE CLASIFICACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN</b>		
<b>ACCIÓN</b>			
Periodificar a lo largo del año la promoción interna de los puestos de mando en la empresa para motivar a las personas a participar en los procesos y facilitar la posibilidad de que las personas puedan autopropoñerse para un proceso de promoción interna. Relacionada con Acción 3 y 4			
<b>FECHA INICIO</b>	1-1-2015	<b>FECHA FIN</b>	31-12-2017
<b>OBJETIVOS</b>			
Facilitar la igualdad de oportunidades para el acceso a la promoción en puestos de mando de S2 Grupo.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Crear mecanismos de autopromoción de puestos de mando en la empresa.			
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>			
Indicador cuantitativo: Nº de personas autopromocionadas por sexo			
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>			
Toda persona trabajadora de la empresa			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
Documentos relativos a la cobertura de puestos de mando en la empresa			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>			
Intranet corporativa			

#### 4 Área de retribuciones

El **convenio colectivo** que se aplica en S2 GRUPO define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos. **Los salarios** se definen en base a la categoría profesional no existiendo diferencias salariales entre las personas trabajadoras de S2 GRUPO.

Los indicadores pretenden valorar la política retributiva de la empresa y que se cumple el principio de igualdad retributiva, que establece que en puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución. Todo ello reflejado en el diagnóstico interno sobre retribuciones.

Asimismo, trata de comprobar la neutralidad en la denominación y valoración de los puestos de trabajo de la organización, y analiza la correcta asignación de puestos de trabajo en categorías profesionales y en niveles retributivos.

**Las acciones diseñadas para este III Plan de Igualdad en el Área de Retribuciones son las siguientes:**

FICHA ACCIÓN Nº 1	
ÁREA	ÁREA DE RETRIBUCIONES
<b>ACCIÓN</b>	
Participar en campañas de sensibilización y de información sobre la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, destinadas en particular al empresariado, a las y los trabajadores y/o sus representantes, así como a las personas y entidades negociadoras de convenios colectivos.	
<b>FECHA INICIO</b>	1-1-2015
<b>FECHA FIN</b>	31-12-2017
<b>OBJETIVOS</b>	
Dar visibilidad a la igualdad en las retribuciones salariales en S2 Grupo	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	
Participación y promoción de jornadas divulgativas sobre la igualdad en las retribuciones en la empresa.	
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	
Indicador cuantitativo: N° de personas participantes en campañas sobre igualdad en retribución por sexo; N° de campañas realizadas	
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>	
Toda persona trabajadora de la empresa	
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	
Medios materiales necesarios para la promoción de una campaña de igualdad de retribución, y si participamos en alguna campaña organizada por otra institución material divulgativo.	
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>	
Web corporativa de S2 Grupo, redes sociales, y los medios de publicidad de las entidades que promuevan estas jornadas y campañas	

## **5 Área de salud laboral**

Los indicadores de esta área analizan que la empresa dispone de un protocolo de vigilancia de la salud y de datos de accidentes y de enfermedades profesionales desagregadas por sexo.

Todas las mujeres y de hombres de S2 GRUPO están acogidos a los beneficios sociales de la empresa, como el seguro médico.

También valora que la empresa dispone de un protocolo de actuación para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Algunos indicadores de esta área evalúan las medidas propuestas por la empresa para evitar accidentes durante los desplazamientos en horario laboral o por razón de trabajo, para eliminar las barreras arquitectónicas y para adecuar correctamente los viales de acceso a la empresa.

**Las acciones diseñadas para este III Plan de Igualdad en el Área de Salud Laboral, son las siguientes:**

<b>FICHA ACCIÓN Nº 1</b>			
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE SALUD LABORAL</b>		
<b>ACCIÓN</b>			
Revisar periódicamente la eficiencia del protocolo para la prevención del Acoso Sexual y sus procedimientos de actuación e introducir mejoras, si fuese necesario.			
<b>FECHA INICIO</b>	1-5-2015	<b>FECHA FIN</b>	31-5-2015
	1-5-2016		31-5-2016
	1-5-2017		31-05-2017
<b>OBJETIVOS</b>			
Mejorar y actualizar el Protocolo para la prevención del Acoso Sexual.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Estudiar las incidencias recibidas sobre este protocolo y valorar propuestas de mejora.			
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>			
Indicador cualitativo: Mejoras incorporadas en el protocolo para la prevención del Acoso Sexual			
Indicador cuantitativo: Nº y tipo de mejoras incorporadas			
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>			
Toda persona trabajadora de la empresa			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
Documentación relativa al Protocolo.			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>			
Intranet.			

## **6 Área de comunicación, información, sensibilización interna e imagen externa no sexista**

La **política de comunicación** de S2 GRUPO contempla la difusión de las acciones del Plan de Igualdad así como la divulgación de las iniciativas llevadas a cabo en la Responsabilidad Corporativa. También recoge las diferentes memorias e informes que se elaboran en esta materia.

Esta comunicación **interna y externa**, trata dignamente a las personas que forman parte de la empresa respetando los principios del Pacto Global de Naciones Unidas.

Los indicadores de este ámbito miden el grado en que la organización hace visible las buenas prácticas y su contribución a los resultados y al éxito organizativo. También se pretende valorar la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, en los diferentes actos y reuniones, así como en la publicidad que hace la empresa de sus productos. En los materiales elaborados se utiliza de forma general el lenguaje no sexista, cuando se hace referencia a mujeres y hombres.

<b>FICHA ACCIÓN Nº 1</b>			
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN INTERNA E IMAGEN EXTERNA NO SEXISTA</b>		
<b>ACCIÓN</b>			
Elaboración y difusión de Memorias anuales del Distintivo Igualdad en la Empresa 2012. Ministerio. (BOE 18 julio 2013)			
<b>FECHA INICIO</b>	1-7-2015 1-7-2016	<b>FECHA FIN</b>	31-7-2015 31-7-2016
<b>OBJETIVOS</b>			
Cumplir con los compromisos adquiridos en la obtención del Distintivo de Igualdad y visibilizar, de forma organizada, las evidencias de tales compromisos.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Se trataría de redactar las memorias anuales del DIE para mostrar los avances realizados en materia de igualdad, así como las propuestas y acciones llevadas a cabo en responsabilidad corporativa.			
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>			
(5) Distintivo de Igualdad			
(6) Adhesión al Pacto Global de la ONU: Derechos Humanos, Derechos Laborales, Derechos Medioambientales y Anticorrupción.			
(8) Ley de la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresa.			
Indicador cualitativo: Informes de Progreso Anual y Memorias Anuales DIE			
Indicador cuantitativo: Nº de medios de difusión de las Memorias de DIE			
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>			
Toda persona trabajadora de la empresa			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
Anexos del Ministerio. Materiales propios elaborados			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>			
Web corporativa y web y medios de difusión del Ministerio.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº 2</b>			
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN INTERNA E IMAGEN EXTERNA NO SEXISTA</b>		
<b>ACCIÓN</b>			
<p>Presentar a los dos años de la entrada en vigor del Acuerdo de colaboración para la incorporación de mujeres en puestos directivos, un informe en el que se analicen, partiendo del diagnóstico inicial reflejado en el Anexo II del presente Acuerdo, los logros y desequilibrios que puedan persistir para, en su caso, poner en marcha nuevas medidas que permitan acelerar el cumplimiento del objetivo Así mismo, al finalizar la duración del presente acuerdo, realizar un informe final sobre la evaluación de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. Relacionada con Acción 5</p>			
<b>FECHA INICIO</b>	1-1-2016 1-1-2017	<b>FECHA FIN</b>	21-1-2016 21-1-2017
<b>OBJETIVOS</b>			
Cumplir con los compromisos adquiridos en la obtención del Distintivo de Igualdad y visibilizar, de forma organizada, las evidencias de tales compromisos.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Elaboración y redacción de las memorias anuales que con motivo de la firma del Acuerdo arriba indicado se realizan en materia de incrementar las mujeres en puestos directivos y predirectivos.			
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>			
(6) Acuerdo con el Ministerio para la incorporación de mujeres en Puestos de Dirección y Comités de Dirección (Obligaciones de S2 Grupo y del Ministerio)			
(8) Ley de la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresa.			
Indicador cualitativo: Memoria Anual del Acuerdo con el Ministerio			
Indicador cuantitativo: Nº de acciones para la incorporación de mujeres en puestos directivos y Nº de mujeres incorporadas a la dirección o predirección.			
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>			
Toda persona trabajadora de la empresa			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
Anexos del Ministerio. Materiales propios elaborados			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>			
Web corporativa y web y medios de difusión del Ministerio.			



<b>FICHA ACCIÓN Nº 3</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN INTERNA E IMAGEN EXTERNA NO SEXISTA</b>
<b>ACCIÓN</b>	
Difundir y dar publicidad de los términos del Acuerdo de colaboración para la incorporación de mujeres en puestos directivos con el fin de que sea ampliamente conocido por el personal de la empresa. Relacionada con Acción 4	
<b>FECHA INICIO</b>	<b>1-1-2015</b>
<b>FECHA FIN</b>	<b>31-12-2017</b>
<b>OBJETIVOS</b>	
Visibilizar el Acuerdo en jornadas, seminarios y diferentes medios de comunicación	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	
Preparar acciones para dar publicidad al Acuerdo.	
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	
(4) Acuerdo con el Ministerio para la incorporación de mujeres en Puestos de Dirección y Comités de Dirección (Obligaciones de S2 Grupo y del Ministerio)	
Indicador cualitativo: Memoria Anual del Acuerdo Indicador cuantitativo: Nº de medios de difusión del Acuerdo	
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>	
Toda persona trabajadora de la empresa	
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	
Anexos del Ministerio. Materiales propios elaborados	
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>	
Web corporativa y web y medios de difusión del Ministerio.	

<b>FICHA ACCIÓN N° 4</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN INTERNA E IMAGEN EXTERNA NO SEXISTA</b>
<b>ACCIÓN</b>	
<p><b>Actualización permanente del apartado de Igualdad y RSE en la web de S2 Grupo, así como de sus Registros Internos. Estos registros se iniciaron con el II Plan de igualdad y son:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Registro de comunicaciones realizadas sobre Prevención del Acoso en S2 GRUPO</li> <li>b) Registro de incidencias sobre conductas indebidas en S2 GRUPO</li> <li>c) Registro de Notificaciones de Acciones Formativas en S2 GRUPO</li> <li>d) Informe de identificación y correcciones de imágenes y utilización de lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas de S2 GRUPO</li> <li>e) Informe de las jornadas de RC e igualdad realizadas en S2 GRUPO</li> <li>f) Informe de Resultados del Reclutamiento de personas para iniciar el procedimiento de Selección de personal en S2 GRUPO</li> </ul>	
<b>FECHA INICIO</b>	<b>1-1-2015</b>
<b>FECHA FIN</b>	<b>31-12-2017</b>
<b>OBJETIVOS</b>	
Disponer de una manera ordenada y actualizada de todos los registros e informes que se realizan en la empresa en materia de igualdad, conciliación y RC en general.	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	
Elaboración de los registros arriba mencionados.	
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	
<p>(2) Sugerencias de la Evaluación del 2º año del II Plan de Igualdad para mejorar en el III Plan.</p> <p>(6) Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno</p> <p>Indicadores cualitativos: Los registros e informes elaborados. La Web corporativa.</p> <p>Indicadores cuantitativos: N° y tipo de incidencias reflejadas en los diferentes registros e informes. N° de medios que difunden estas actualizaciones de registros y de web</p>	
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>	
Toda persona trabajadora de la empresa y la sociedad en general	
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	
Registros arriba indicados y otros materiales propios elaborados	
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>	
Web corporativa	

<b>FICHA ACCIÓN Nº 5</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN INTERNA E IMAGEN EXTERNA NO SEXISTA</b>
<b>ACCIÓN</b>	
Elaboración de materiales y organización y participación en jornadas para difundir las Buenas Prácticas de igualdad y RSE	
<b>FECHA INICIO</b>	01-01-2015
<b>FECHA FIN</b>	31-12-2015
<b>OBJETIVOS</b>	
Facilitar la difusión de BP en igualdad y RSE	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	
Preparación de los materiales de promoción y difusión de las BP de la empresa para las jornadas, seminarios y demás eventos.	
Organización de eventos. Promoción de los mismos.	
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	
(3) Reglamento de la Comisión por la Igualdad.	
Indicador cualitativo: Materiales elaborados; Jornadas realizadas.	
Indicador cuantitativo: Nº de reseñas de la difusión en medios de los eventos, jornadas, seminarios de las buenas prácticas.	
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>	
Toda la sociedad en general	
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	
Documentación vinculada a la difusión de BP	
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>	
En la web corporativa en el apartado de Igualdad; en medios de comunicación y redes sociales.	

<b>FICHA ACCIÓN Nº 6</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ÁREA DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN INTERNA E IMAGEN EXTERNA NO SEXISTA</b>
<b>ACCIÓN</b>	
<b>Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen y lenguaje sexista de las comunicaciones y documentación interna y externa de la empresa.</b>	
<b>FECHA INICIO</b>	01-01-2015
<b>FECHA FIN</b>	31-12-2015
<b>OBJETIVOS</b>	
<p>Incidir en las estrategias generales de la empresa para un uso del lenguaje inclusivo para que las personas que trabajan en la misma puedan manejar los conceptos básicos y las soluciones más habituales.</p> <p>Normalización de textos e imágenes utilizadas en el trabajo diario, tanto internas como externas para la eliminación de aspectos sexistas en las mismas.</p>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	
<p>Las Áreas adoptan en todos sus escritos y en la difusión de las imágenes sobre la empresa una comunicación no sexista.</p> <p>Se diseñarán planes de formación sobre Políticas de Igualdad de Género, e Igualdad de Oportunidades, para la formación específica de las personas responsables de Recursos Humanos y de Selección de personal.</p>	
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES</b>	
<p>Plan de formación</p> <p>Informe sobre la supervisión de imágenes y textos.</p>	
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN</b>	
Toda persona trabajadora de S2 Grupo y la sociedad, en general.	
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	
Documentación vinculada a la supervisión de los materiales.	
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN</b>	
En la intranet corporativa en el apartado de Igualdad; en medios de comunicación y redes sociales.	





## 8. RELACIÓN ENTRE EJES ESTRATÉGICOS Y ACCIONES

En este cuadro se observa la relación de las acciones a realizar con los objetivos previstos de los ejes estratégicos de la empresa al objeto de componer una visión integral del Plan de Igualdad

OBJETIVOS	ÁREA DE INTERVENCIÓN	ACCIONES	
		Nº	Descripción
<p>1. Búsqueda de nuevas fuentes de reclutamiento para evitar desequilibrios iniciales en las candidaturas de los procesos de selección.</p> <p>2. Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación, incrementando la presencia femenina en puestos directivos en igualdad de condiciones.</p> <p>3. Valorar las necesidades formativas de todo el personal y elaborar un plan de formación anual que incluya aspectos de RSC en las sesiones formativas.</p> <p>4. Impartir formación a las nuevas incorporaciones en relación a los compromisos con la RSC.</p> <p>5. Desarrollar un sistema de gestión del cumplimiento de objetivos. Implicación del personal en proyectos de mejora.</p> <p>6. Continuar adoptando medidas para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.</p> <p>7. Velar por la estabilidad de la plantilla y por la retención del talento, así como la equidad en las retribuciones. 8. Fomentar las buenas prácticas ambientales entre las personas trabajadoras. 9. Cumplir el Código de ética y valores corporativos.</p> <p>10. Impulsar actuaciones dirigidas a combatir el fraude, tanto laboral como fiscal y la economía sumergida.</p>	acceso al empleo (Corresponsables con el empleo)	1	A la hora de seleccionar una persona realizar un análisis comparativo de las cualificaciones de cada una, mediante la aplicación de los criterios previamente seleccionados. Estos serán claros, estarán formulados de manera neutral y carecerán de elementos que obstaculicen la selección del sexo menos representado. En particular, se procurará que dichos criterios no penalicen el haber disfrutado en el pasado de las medidas de conciliación legalmente establecidas o promovidas por la empresa. <b>6. AC PD Y CD</b>
		2	En los procesos de selección y promoción de personal, contar, siempre que sea posible, con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, incluyendo en la terna final de las candidaturas al menos el curriculum de una persona del sexo menos representado. <b>1. AC PD Y CD</b>
		3	Revisar los guiones empleados en las entrevistas de selección para evitar estereotipos o suposiciones acerca de actitudes o características de las personas de un determinado sexo.
		4	Publicitar las ofertas de empleo y comunicaciones de selección indicando el compromiso de S2 Grupo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: "Empresa comprometida con la igualdad de trato y oportunidades"
		5	Búsqueda de nuevas fuentes de reclutamiento para evitar desequilibrios iniciales en las candidaturas de los procesos EV II PIO
	conciliación	1	Establecer medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres y fomenten el disfrute de estas medidas por parte de los hombres, prestando especial atención a evitar que la maternidad sea una desventaja para la promoción profesional. <b>4. AC PD Y CD</b>
		2	Revisar los criterios de acceso a las vacaciones para que toda la plantilla tenga las mismas condiciones de disfrutar este derecho. Introducir mejoras en el calendario de vacaciones.
		3	Jornada intensiva los viernes y meses de verano
	clasificación, formación y promoción	1	Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de formación interna. <b>2. AC PD Y CD</b>
		2	Diseñar planes orientados a promover el equilibrio en la promoción profesional en la empresa, fomentando la identificación y la capacitación de las mujeres. <b>3. AC PD Y CD</b>
3		Tomar en consideración el principio de presencia equilibrada cuando se produzca una vacante en un puesto predirectivo o directivo o la renovación de miembros del Comité de dirección. <b>5. AC PD Y CD</b>	
4		En todos los procesos de promoción profesional, y sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, respetar la igualdad de oportunidades y presencia equilibrada del candidato/a del sexo menos representado, siempre que la valoración profesional de los candidatos/as sea similar. <b>7. AC PD Y CD</b>	
5		Potenciar la contratación indefinida. <b>27-EER SE</b>	
6		Periodificar a lo largo del año la promoción interna de los puestos de mando en la empresa para motivar a las personas a participar en los procesos. Facilitar la posibilidad de que las personas puedan autoroponerse para un proceso de promoción interna.	
retribuciones	1	Participar en campañas de sensibilización y de información sobre la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, destinadas en particular al empresariado, a las y los trabajadoras y/o sus representantes, así como a las personas y entidades negociadoras de convenios colectivos.	
	1	Revisar periódicamente la eficiencia del protocolo para la prevención del Acoso Sexual y sus procedimientos de actuación e introducir mejoras, si fuese necesario.	
salud laboral	1	Revisar periódicamente la eficiencia del protocolo para la prevención del Acoso Sexual y sus procedimientos de actuación e introducir mejoras, si fuese necesario.	
	1	Revisar periódicamente la eficiencia del protocolo para la prevención del Acoso Sexual y sus procedimientos de actuación e introducir mejoras, si fuese necesario.	
<p>7. Auditar la Prevención de Riesgos Laborales 8. Celebrar el Día del Árbol y otras conmemoraciones en esta materia para mejorar la sensibilización. 9. Implantar de una zona verde: tación de Información de Interés general relacionada con el medio ambiente. 10. Poner en marcha un protocolo de funcionamiento nocturno con el objetivo de ahorro de electricidad.</p> <p>4. Mejorar los contratos con los clientes incluyendo cláusulas de respeto a los Derechos Humanos.</p> <p>5. Mantener y potenciar el compromiso con el cliente.</p> <p>1. Implantar requisitos, según los criterios establecidos, en las cláusulas de contratación sobre Derechos Humanos.</p> <p>2. Establecer un sistema de evaluación de proveedores y empresas subcontratadas, según los criterios establecidos en el punto anterior. 3. Garantizar que las empresas y/o personas proveedoras de formación posean conocimientos en igualdad de oportunidades. 4. Integrar los criterios de sostenibilidad en toda la cadena de valor. 5. Colaborar con proveedores en la política de R.C. de S2 GRUPO.</p> <p>1. Ser miembro activo de las asociaciones y colectivos próximos de las entidades existentes y alguna más que resultase de interés. Adhesión a organismos nacionales e internacionales relacionados con la igualdad y la R.C. OSIE, Foro Integra, etc. 2. Seguir desarrollando la iniciativa Protegila y ProtedT, con alto valor social, para permitir el acceso a la formación en prevención de riesgos a menores y otros colectivos con necesidades especiales.</p> <p>3. Fomentar la colaboración con diferentes agentes socializadores como escuelas, universidades, medios de comunicación y ONG's, también con grandes empresas, pymes, entidades financieras, fundaciones y asociaciones.</p> <p>1. Promover las iniciativas de igualdad y no sólo las partes interesadas por medio de acciones de comunicación que contribuyan a su implantación. 2. Incrementar los contenidos de información relativa a la igualdad y la Responsabilidad corporativa tanto interna como externamente. 3. Mantener los incentivos para fomentar el diálogo entre los recursos humanos como indica la Memoria Anual del Pacto Global de ONU. Convención</p> <p>4. Conservar el programa de actividades extralaborales, como espacio físico virtual para promover la cultura empresarial.</p> <p>5. Garantizar que cada uno de los departamentos tenga su interlocutor/a de comunicación.</p> <p>6. Financiar del Pacto de la Eliminación de la Violencia contra la mujer.</p>	comunicación, información, sensibilización interna e imagen externa no sexista	1	Memoria DIE. DIE y COP ONU-DDLL, 20-EER SE
		2	Presentar a los dos años de la entrada en vigor del presente Acuerdo un informe en el que se analicen, partiendo del diagnóstico inicial reflejado en el Anexo II del presente Acuerdo, los logros y desequilibrios que puedan persistir para, en su caso, poner en marcha nuevas medidas que permitan acelerar el cumplimiento del objetivo. Así mismo, al finalizar la duración del presente acuerdo, realizar un informe final sobre la evaluación de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. <b>8. AC PD Y CD, 20-EER SE</b>
		3	Ortundir y dar publicidad de los términos del presente Acuerdo de colaboración con el fin de que sea ampliamente conocido por el personal de la empresa. <b>9.- AC PD Y CD</b>
		4	Actualización permanente del apartado de Igualdad y RSE en la web de S2 Grupo (L T, AIP Y BG). Actualización registro de incidencias
		5	Elaboración de materiales y organización de jornadas para difundir las BP de igualdad y RSE. <b>REG COM IG</b>
		6	Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen y lenguaje sexista de las comunicaciones y documentación interna y externa de la empresa

## 9. EVALUACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que “los planes de igualdad fijarán objetivos concretos de igualdad a alcanzar, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución *así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*” La citada ley nada más añade sobre metodología y herramientas de evaluación dejando al criterio de quienes diseñan el plan de igualdad dichas consideraciones.

En agosto de 2011, en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 7 del Decreto 133/2007 del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana se llevó a cabo la **evaluación del I Plan de Igualdad** presentándose el Informe de Evaluación Anual de Resultados. El objetivo perseguido fue valorar su grado de implantación para detectar problemas, necesidades, e incrementar esfuerzos allí donde fuera necesario, con el objetivo de dar al siguiente Plan el impulso que nos permitiera culminar sus objetivos con el mayor grado de éxito.

Las evaluaciones del **II Plan de Igualdad** se realizaron a la finalización de cada anualidad, estando marcadas en el mes de julio de 2013 por la concesión por parte del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad el Distintivo “Igualdad en la Empresa” a S2 GRUPO, reconociendo de una manera importante la política de conciliación e igualdad en la empresa.

También, en ese mismo año, la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas y la publicación del informe anual de progreso en el 2014 son indicadores del cumplimiento del compromiso de la empresa con la igualdad y la responsabilidad corporativa.

El **III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de S2 GRUPO** recoge **22 acciones**. Las acciones, pertenecientes a **6 áreas de intervención** que a su vez, están vinculadas a los objetivos que se adscriben a los **seis ejes** en los que se desarrolla el Plan, configurando de esta manera un marco de referencia idóneo que incardina todas las iniciativas de conciliación e igualdad de la empresa de una manera integrada.

No obstante, y sea cual fuere el procedimiento de evaluación del plan implementado, éste cubre los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.**
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.**
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones**

La estructura del III Plan exige abordar el proceso de evaluación en tres niveles de análisis:

✓ **el nivel micro** *aborda el análisis pormenorizado de cada una de las treinta y seis acciones*; Recoge la evaluación y seguimiento del plan en su mínima unidad de análisis, esto es, las acciones. Este nivel de análisis interesa:

1. Recoger información sobre: grado de ejecución, el proceso y resultados de cada una de las acciones.
2. Valorar el nivel de dificultad y soluciones planteadas (si las hubieran).
3. Indicar los cambios producidos en las acciones (si los hubiera)

El sistema de evaluación del Plan se desarrolla a través de herramientas que sistematizan, de un lado, la recogida de la información y, de otro, el análisis de los datos que sobre resultados y procedimiento se han recabado. Para tal fin se han diseñado unas fichas que recaban información para cada una de las acciones. Para este tercer Plan la ficha de evaluación de la acción consta de varios apartados especificándose el indicador y sistema de medición según dimensión a evaluar de la acción. El modelo de **ficha-acción** es el siguiente:

FICHA ACCIÓN Nº			
ÁREA			
ACCIÓN			
FECHA INICIO		FECHA FIN	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES			
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN			
EVALUACIÓN DE RESULTADO: NIVEL DE EJECUCIÓN / DESARROLLO			
No realizada	<input type="checkbox"/>		
En proceso	<input type="checkbox"/>		
Realizada	<input type="checkbox"/>		
EVALUACIÓN DE PROCESO: ACTUACIONES REALIZADAS			
ASPECTOS A AÑADIR			





✓ **el nivel medio**, analiza el nivel de realización de los seis ejes:

1. Asegurar la motivación y la implicación de los Recursos Humanos en la mejora continua de la empresa.
2. Minimizar el impacto ambiental
3. Mantener una estrecha relación con el cliente y garantizar su satisfacción.
4. Extender el compromiso de responsabilidad social a proveedores y empresas subcontratadas.
5. Implicación con la comunidad y el entorno social.
6. Fomentar y normalizar los canales de diálogo

En cada uno de los ejes se especifica los objetivos a alcanzar así como las acciones que se van a desarrollar para su cumplimiento. Interesa en este nivel de análisis:

1. Evaluar el grado de consecución de los objetivos.
2. Evaluar la relación entre las acciones y los objetivos establecidos en cada eje.

La ficha de evaluación de los ejes consta de varios apartados especificándose un el sistema de evaluación es la medición por resultados. El modelo de **ficha-eje** es el siguiente

<b>FICHA EJE</b>			
<b>FECHA INICIO</b>		<b>FECHA FIN</b>	
<b>OBJETIVO</b>			
<b>EVALUACIÓN DE RESULTADOS: NIVEL DE DESARROLLO / GRADO DE CUMPLIMIENTO</b>			
No realizada	<input type="checkbox"/>		
En proceso	<input type="checkbox"/>		
Realizada	<input type="checkbox"/>		
<b>EVALUACIÓN DE RESULTADOS: RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS</b>			



- ✓ y el nivel **global**, realiza un balance del nivel de ejecución del plan de igualdad en su conjunto de manera global.

En este nivel de análisis interesa:

1. Evaluar el nivel de cumplimiento según el área.
2. Evaluar el grado de cumplimiento en su conjunto.
3. Motivar la no ejecución de las acciones.
4. Analizar las acciones incluidas no contempladas en su diseño inicial.
5. Proponer medidas correctoras.
6. Identificar dificultades detectadas en la evaluación del plan.
7. Identificar fortalezas y carencias del Plan.

En conclusión, el procedimiento de evaluación del **III Plan de Igualdad** a grandes líneas, es un procedimiento como el que se continuó en el seguimiento de los anteriores planes: recoge una **evaluación intermedia**, evaluación anual a fecha 31 de diciembre de cada año, y una **evaluación final** coincidiendo con el último año de vigencia del Plan.

El seguimiento y evaluación de cada una de las acciones corresponderán a la Comisión por la igualdad. La redacción de los informes de las evaluaciones intermedias y de la evaluación final será responsabilidad de dicha Comisión y de las personas dentro de ésta elegidas para realizar esta labor.

Además de la información recogida en las fichas indicadas en apartados anteriores, el modelo de evaluación se completa con la elaboración de diferentes registros e informes, que, de una manera pormenorizada, matizan todas aquellas iniciativas que complementan las acciones y que no estaban contempladas en el diseño original del Plan, incorporándose al mismo. Manteniendo la coherencia de lo presentado las peculiaridades del Plan, abierto, flexible y participativo facilitan la incorporación de nuevas propuestas al mismo

Podemos concluir, por tanto, que S2 GRUPO ha incorporado las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades en su estrategia empresarial de una manera rápida y eficaz. Ello pone claramente de manifiesto que la implementación de los anteriores planes ha resultado exitosa constituyendo así una empresa moderna y competitiva preparada para abordar este III Plan de Igualdad.



Ramiro de Maeztu 7  
46022 Valencia

Velázquez, 150-2ª  
28002 Madrid

Lull, 321 Edifici Cinc  
08019-Barcelona

T. 902 882 992  
[www.s2grupo.es](http://www.s2grupo.es)  
[www.securityartwork.es](http://www.securityartwork.es)