



**III PLAN DE IGUALDAD
SUMA GESTIÓN TRIBUTARIA
Diputación de Alicante
2024-2027**

INTRODUCCIÓN	2
NORMATIVA	2
OBJETIVOS GENERALES	3
ÁREAS DE ACTUACIÓN	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS. ACCIONES E INDICADORES	4
COMISIÓN DE IGUALDAD. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	13
ÁMBITO DE APLICACIÓN	13
VIGENCIA	13
ANEXOS	13

1.- INTRODUCCIÓN

Suma Gestión Tributaria declara su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, compromiso que se ha visto materializado desde el año 2016 con la elaboración del I Plan de Igualdad, en el año 2018 con el II Plan de Igualdad y que tiene su continuidad en este III Plan de Igualdad.

2.- NORMATIVA

El principio de Igualdad se recoge por primera vez en España en la Constitución de 1978 que dispone, en su artículo 1.1, la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico y establece en su artículo 14 que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Ahora bien, el mero reconocimiento jurídico de la igualdad, no basta para hacerla efectiva. No deja de ser un enunciado al que hay que dotar de contenido mediante el desarrollo conceptual y práctico a través de políticas públicas y privadas con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva. En este sentido, la Constitución Española en su artículo 9.2 establece que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en su artículo 51 regula los criterios de actuación de las Administraciones Públicas que, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su disposición adicional séptima dispone que:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

Por otra parte, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres dispone, en su artículo 7, que las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva que tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo y, en su disposición adicional cuarta establece que *<< al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica>>*.

3.- OBJETIVOS GENERALES

Suma no es sólo gestión tributaria. Suma es también compromiso con la sociedad. Tras los Planes de Igualdad I y II, con el III Plan, sigue haciendo efectiva la incorporación de la igualdad de género para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, en concreto el objetivo 5 igualdad de género, y para ello se establecen los siguientes objetivos generales:

1. Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público, contratación y promoción.
2. Seguir avanzando en facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
3. Fomentar la formación en igualdad.
4. Seguir promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
5. Mantener las medidas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

4.- ÁREAS DE ACTUACIÓN.

El presente Plan, como instrumento de planificación estratégica, se estructura en un conjunto de medidas tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las siguientes áreas de actuación:

1. Selección y contratación.
2. Clasificación y promoción profesional.
3. Formación.
4. Retribución.
5. Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
6. Prevención de Riesgos Laborales.
7. Lenguaje y comunicación.

5.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS: ACCIONES E INDICADORES.

El análisis de los resultados del II Plan de Igualdad y el diagnóstico de situación constituye el pilar fundamental en la elaboración de este III Plan de Igualdad, ya que permite cuantificar el grado de cumplimiento de los objetivos y el grado de ejecución de las acciones propuestas y, por tanto, las estrategias a seguir.

Dicho análisis, realizado en el marco de las negociaciones del III Plan de Igualdad, ha dado como resultado los siguientes objetivos específicos, acciones e indicadores de seguimiento:

ÁREA 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico:

Mantener la objetividad en los procesos de selección y contratación, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad que aseguran la igualdad de trato y oportunidades.

Acciones:

1. Transmitir, a aquellas personas que intervienen directa o indirectamente en la selección y/o contratación del personal, los principios y criterios de igualdad que rigen en la organización, velando por el cumplimiento de los mismos, así como sensibilizar a ese personal, en materia de igualdad de oportunidades.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal-Representantes sindicales
Indicadores de seguimiento:	Sin indicador

2. En las convocatorias de acceso al empleo público, realizar el seguimiento del número de hombres y mujeres presentados y los que obtienen plaza, así como seguir utilizando los criterios objetivos de constitución o ampliación de las bolsas de trabajo de forma que no se produzca discriminación alguna por razón de sexo.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Número de personas presentadas y personas que obtienen plaza con los datos desagregados por sexo. - Número de personas procedentes de las bolsas de trabajo con los datos desagregados por sexo.

3. Mantener actualizadas las herramientas informáticas que permitan conocer la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, departamentos, etc.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	Sin indicador

4. Mantener en las convocatorias de acceso al empleo público la composición equilibrada de hombres y mujeres en las comisiones técnicas de valoración, salvo por razones fundadas y objetivas.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal-Representantes sindicales
Indicadores de seguimiento:	- Número de convocatorias en las que las comisiones técnicas de valoración cumplen con el principio de presencia equilibrada.

5. Mantener la cláusula de desempate en los procesos selectivos en favor del sexo infrarrepresentado en la categoría objeto de la convocatoria.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal-Representantes sindicales
Indicadores de seguimiento:	- Número de procesos selectivos en los que se ha utilizado la cláusula de desempate.

ÁREA 2: CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico:

Garantizar la objetividad y no discriminación en los procesos de promoción interna eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos de mayor responsabilidad, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad que aseguran la igualdad de trato y oportunidades.

Acciones:

1. Velar para que los criterios de promoción interna sean objetivos, eliminando cualquier requisito que pueda encerrar directa o indirectamente factores de discriminación y adoptar las medidas necesarias para que las personas que estén disfrutando de cualquier permiso de conciliación puedan disfrutar de las mismas oportunidades de promoción que el resto de la plantilla de la organización.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Número de personas presentadas y seleccionadas por puesto con los datos desagregados por sexo.

2. Mantener actualizados y, en su caso, revisar los canales de comunicación, para que la información sobre los puestos vacantes, llegue a todo el personal.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Número de candidatos y candidatas segregados por puesto de trabajo.

3. Mantener en las convocatorias de promoción interna la composición equilibrada de hombres y mujeres en las comisiones técnicas de valoración, salvo por razones fundadas y objetivas.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal-Representantes sindicales
Indicadores de seguimiento:	- Número de convocatorias en que las comisiones técnicas de valoración cumplen con el principio de presencia equilibrada.

4. Mantener la cláusula de desempate en las convocatorias de promoción interna en favor del sexo infrarrepresentado en la categoría o puesto objeto de la convocatoria.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal-Representantes sindicales
Indicadores de seguimiento:	- Número de convocatorias en las que se ha utilizado la cláusula de desempate.

ÁREA 3: FORMACIÓN.

Objetivo específico:

Mantener la objetividad y no discriminación en el acceso a la formación del personal de la organización.

Acciones:

1. Velar para que los criterios de formación sean objetivos, eliminando cualquier requisito que pueda encerrar directa o indirectamente factores de discriminación y adoptar las medidas necesarias para que las personas que estén disfrutando de cualquier permiso de conciliación puedan disfrutar de las mismas oportunidades de formación que el resto de la plantilla de la organización.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Número de hombres y mujeres en cursos de formación. - Horas de formación recibidas por tipo de formación.

2. Mantener la oferta de formación on line, en los términos establecidos en el V Convenio Colectivo.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Número de hombres y mujeres que han recibido formación on line por puesto de trabajo.

3. Fomentar la formación específica de Suma en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla y en especial a los mandos intermedios con responsabilidad sobre equipos de trabajo y personas cuya actuación tenga repercusión en la organización, de manera que se contribuya a evitar cualquier tipo de discriminación.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Número de hombres y mujeres que han recibido formación en igualdad por puesto de trabajo.

4. Informar y formar a todo el personal de nuevo acceso, en el momento de la incorporación, de la existencia del Plan de Igualdad y del Protocolo de prevención del acoso laboral y por razón de sexo.

Periodicidad / Plazo:	Permanente. Inicio:2024
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Incluir en la formación de acogida para el personal de nuevo acceso nociones básicas del contenido del Plan de Igualdad y del Protocolo de prevención del acoso.

5. Promover la formación dentro de la jornada laboral, siempre y cuando fuera posible, una vez cumplido el calendario laboral.

Periodicidad / Plazo:	Permanente.
Responsable:	Área de Personal.
Indicadores de seguimiento:	- Número de cursos realizados dentro de la jornada laboral con los datos desagregados por sexo.

ÁREA 4: RETRIBUCIÓN.

Objetivo específico:

Garantizar la no discriminación salarial para los diferentes sexos, regulando una política retributiva clara y transparente.

Acciones:

1. Elaboración del registro retributivo.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Análisis de los resultados obtenidos.

2. Elaboración de la auditoría retributiva.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Análisis de los resultados obtenidos.

ÁREA 5: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Objetivo específico:

Contribuir a fomentar la corresponsabilidad y a alcanzar la igualdad plena y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de medidas que propicien la posibilidad de conciliar las obligaciones personales y familiares con las laborales, garantizando, en todo momento, la igualdad de trato y oportunidades a nivel profesional y la necesaria sensibilización en esta materia.

Acciones:

1. Publicar y mantener actualizada en la Intranet corporativa toda la información sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que establece la normativa legal así como aquellas que Suma tiene establecidas y que mejoran la anterior.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Publicación y actualización de cuadro resumen de los permisos por conciliación.

2. Mantener en el curso de igualdad específico de Suma la sensibilización y concienciación a la plantilla de la importancia de la conciliación y corresponsabilidad con el objetivo de equilibrar la utilización de los permisos de conciliación por las mujeres y los hombres, y reducir los obstáculos que dificulten que las mujeres no se presenten a las convocatorias de acceso a puestos de responsabilidad.

Periodicidad / Plazo:	Permanente.
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Formación en igualdad específica de Suma incluyendo la acción propuesta.

3. Seguir facilitando las modificaciones horarias y las reducciones de jornada para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Periodicidad / Plazo:	Permanente.
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Hombres y mujeres con reducción de jornada, por puesto de trabajo. - Hombres y mujeres con modificaciones horarias, por puesto de trabajo.

4. Llevar un seguimiento de los permisos y excedencias relacionadas con la conciliación.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Hombres y mujeres que han solicitado permisos y excedencias relacionadas con la conciliación, por puesto de trabajo.

5. Mantener la consideración de trabajo efectivo, tanto en el incentivo de productividad como el incentivo vinculado a la reducción del absentismo, de los periodos de baja por I.T. que tengan inicio durante el periodo de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Mantenimiento de esta medida en los criterios para la concesión del Incentivo a la productividad y evaluación del desempeño y del Incentivo de Productividad vinculado a la reducción del absentismo.

6. Las personas trabajadoras podrán disfrutar de permiso durante su jornada laboral para acudir, por necesidades propias o de parientes de primer grado de consanguinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, durante el tiempo indispensable para su realización, siempre y cuando los centros en que se efectúen no tengan horas de atención fuera de la jornada laboral de a persona trabajadora, y ello con la correspondiente justificación de tales extremos. No obstante, la persona trabajadora no estará obligada a presentar la justificación de que el centro sanitario no tiene horario de atención fuera de la jornada laboral. La comprobación y justificación de este extremo se realizará, cuando proceda, por parte del departamento de personal.

El mismo permiso operará para personas mayores y/o personas con discapacidad, aunque no estén incluidos dentro del primer grado de consanguinidad, siempre y cuando estén legalmente a cargo de la persona trabajadora, circunstancia que tendrá que acreditarse documentalmente.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Hombres y mujeres que han solicitado el permiso.

7. Fomentar la conciliación de la vida personal con la laboral manteniendo, siempre que las necesidades organizativas lo permitan, la medida de acercamiento de las personas trabajadoras a su domicilio habitual.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Hombres y mujeres que se ha acercado a su domicilio habitual.

8. Llevar un seguimiento del personal que se jubila de manera ordinaria y el que se jubila de forma anticipada.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Número jubilaciones anticipadas y ordinarias con los datos desagregados por sexo y por puesto de trabajo.

ÁREA 6: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Objetivo específico:

Consolidar la importancia que tiene para la organización la seguridad y salud del personal y seguir incidiendo en este aspecto así como prevenir posibles situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Acciones:

1. Proteger especialmente a las mujeres embarazadas, para que no sufran riesgos innecesarios. En este sentido, cuando el embarazo supere los cuatro meses y a solicitud de la trabajadora, se procederá a su traslado provisional al centro de trabajo más próximo a su domicilio exclusivamente durante el periodo de duración del embarazo. A tal efecto, en caso de necesidad de cobertura de su puesto en el centro de trabajo de origen, será sustituida por una persona de la oficina de destino atendiendo a la voluntad de los/las posibles candidatos/as. Si no existiera esta voluntad, el traslado se realizará por necesidades del servicio a la vista del informe propuesta de la Jefatura del Área de la oficina que acoge a la embarazada y, en ambos casos, se indemnizará a la persona en los mismos términos que si se tratara de una itinerancia.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Número de traslados provisionales realizados.

2. Realizar las revisiones médicas anuales, con pruebas en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo y el Servicio de Prevención asesorará en materia de salud laboral cuando el personal lo requiera. Adicionalmente se realizarán pruebas específicas para hombres y mujeres mayores de 45 años: prueba del antígeno prostático para hombres y prueba mamográfica para las mujeres.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none"> - Número de hombres y mujeres que se han realizado las revisiones médicas anuales. - Número de pruebas mamográficas realizadas. - Número de pruebas del antígeno prostático realizadas.

3. Prevenir cualquier conducta discriminatoria ya sea directa o indirecta en la organización manteniendo publicada en la intranet el “Protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral o moral y por razón de sexo”.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Número de denuncias por acoso laboral y por razón de sexo.

4. Prevenir las agresiones de terceras personas ajenas a Suma Gestión Tributaria hacia el personal que presta servicios en la misma, manteniendo publicado en la intranet el “Plan de actuación y prevención frente a agresiones al personal de Suma Gestión Tributaria.”

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Número de incidencias de terceras personas al personal de Suma con los datos desagregados por sexo.

5. Adoptar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Periodicidad / Plazo:	Vigencia del Plan de Igualdad
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Incluir en el Protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral o moral y por razón de sexo actuaciones específicas para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI a partir de su desarrollo reglamentario.

ÁREA 7: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN.

Objetivo específico:

Utilizar un lenguaje inclusivo en la redacción de documentos, comunicaciones, tanto internos como externos, y en las publicaciones en la Intranet y Web de Suma, así como así como reforzar el uso de imágenes igualitarias.

Acciones:

1. Mantener publicado en la Intranet el Plan de Igualdad y la “Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje”.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Sin indicador de seguimiento

2. Revisar y adaptar la redacción en un lenguaje inclusivo de todos los documentos del área de personal tales como bases de las convocatorias de oposición, promoción interna, ayudas, etc.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal
Indicadores de seguimiento:	- Número de documentos que se han adaptado o en los que se ha utilizado lenguaje inclusivo.

3. Fomentar y difundir la utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción de documentos, comunicaciones y publicaciones en la Intranet y web de Suma y la utilización, en su caso, de imágenes igualitarias.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal y Departamentos y Unidades de Oficina Central
Indicadores de seguimiento:	- Jornada/difusión de buenas prácticas del uso del lenguaje igualitario.

4. En los contratos administrativos, si la naturaleza y las características de los mismos lo permite, en los procesos de contratación se priorizará la inclusión de cláusulas de igualdad.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Contratación Administrativa. Centros Gestores.
Indicadores de seguimiento:	- Número de contratos administrativos en los que se han incluido cláusulas de igualdad.

5. Creación de un buzón de sugerencias en materia de igualdad.

Periodicidad / Plazo:	Permanente
Responsable:	Área de Personal.
Indicadores de seguimiento:	- Número de sugerencias recibidas.

6.- COMISIÓN DE IGUALDAD. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La Comisión de Igualdad, constituida de forma paritaria, está formada por seis representantes, tres nombrados por la dirección y tres nombrados por los/las representantes de las personas trabajadoras, uno por cada sección sindical.

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- La negociación y aprobación del Plan de Igualdad.
- El seguimiento del cumplimiento de las acciones previstas en el mismo, mediante la evaluación del Plan de Igualdad que se realizará con carácter anual.
- Proponer y adoptar ajustes o mejoras al Plan de Igualdad en función de las evaluaciones realizadas, nuevas necesidades detectadas, y/o dificultades en la ejecución de las acciones planteadas.

La Comisión de Igualdad se reunirá con carácter ordinario con una periodicidad anual pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de alguna de las partes, previa comunicación al efecto vía correo electrónico, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

El informe final de evaluación de los resultados del Plan de Igualdad se finalizará y aprobará a lo largo del trimestre posterior a la finalización de su vigencia.

7.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El plan de Igualdad se dirige a la totalidad de la plantilla de Suma Gestión Tributaria en su conjunto, con independencia de la naturaleza jurídica de su relación laboral.

8.- VIGENCIA.

La vigencia de este Plan de Igualdad será de cuatro años, para el periodo 2024-2027, entendiéndose prorrogado durante el periodo de elaboración y aprobación del siguiente Plan.