

- Ser preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la empresa que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación

II. Estructura del plan de igualdad

El Plan de Igualdad de la Empresa Segur Ibérica, S.A., se estructura en los siguientes apartados:

1. Fase diagnóstico

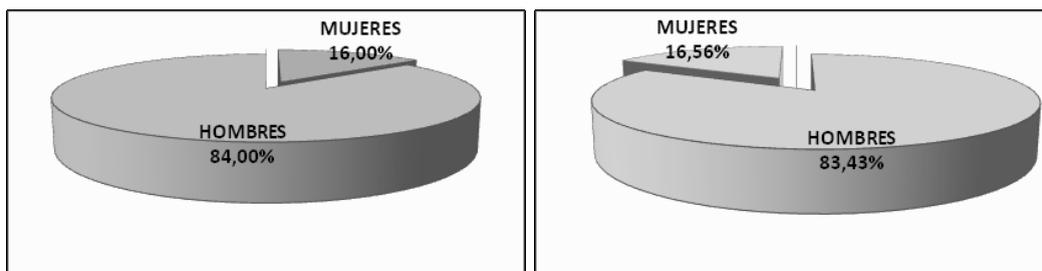
De la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. La fase diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad tal y como se muestra continuación.

Siguiendo la legislación aplicable a esta fase, como se mencionó anteriormente el diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

Una vez realizado la fase diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados los cuales se presentarán el programa de actuación.

Datos globales de la fase diagnóstico:

Comparativa de la representación del personal de Seguridad por sexo:



Fuente: Aproser, Informe económico 2010

Fuente: datos de plantilla de Segur Ibérica, S.A.

Estos datos se toman de la plantilla total de Segur Ibérica, siendo la representación en % de 16,56 y 83,43, respectivamente. Estos datos comparados con los del sector de Seguridad Privada se puede decir que en el caso de la incorporación de la mujer en el sector de Seguridad, Segur Ibérica está ligeramente por encima y además la mayor representación de la mujer, porcentualmente hablando corresponde a la estructura en el caso de Segur Ibérica.