

I PLAN DE IGUALDAD SABICOGROUP: SECTORES SEGURIDAD Y SERVICIOS AUXILIARES

2023 - 2027

ABYMATIC SISTEMAS-BICOLAN ETT-I-SAI ACCESOS Y PRESENCIA-SABICOLABS-SABICO
SEGURIDAD-SABICO SERVICIOS-SERVICIOS AUXILIARES GDN--SILICIA SERVICIOS-SILICIA
SERVEIS-VSS GLOBAL SECURITY SOLUTIONS

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de **SABICO GROUP** por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

La realización previa del Diagnóstico nos ha permitido analizar la situación de partida de **SABICO GROUP** para llegar a las conclusiones necesarias y así establecer las medidas de actuación a aplicar para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en nuestra organización. En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del **I PLAN DE IGUALDAD SABICO GROUP SECTOR SEGURIDAD Y SERVICIOS AUXILIARES**.

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene **SABICO GROUP**, ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- *Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.*
- *Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

- *Real Decreto 901/2002 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*
- *Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

COMPROMISO DIRECCIÓN CON EL ESTABLECIMIENTO DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD SABICO GROUP: SECTOR SEGURIDAD Y SERVICIOS AUXILIARES

SABICO GROUP declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Índice

Índice	5
1. Ámbito de aplicación y vigencia	9
2. Presentación de la organización	16
2.1. Servicios para las distintas actividades	17
3. Política de gestión.....	24
4. Análisis: Diagnóstico, Auditoría retributiva y VPT	29
4.1. Comisión negociadora.....	29
4.2. Análisis	30
4.2.1. Metodología y fuentes de información utilizadas.....	30
4.3. Periodo de referencia de los datos analizados.....	31
4.4. Diagnóstico de situación.....	31
4.4.1. Fecha de realización del diagnóstico.....	31
4.4.2. Información por compañía/sociedad	32
4.4.3. Retribuciones.....	54
4.4.4. Proceso de selección y contratación.....	65
4.4.5. Valoración de puestos de trabajo.....	66
4.5. Seguridad y salud laboral.....	81
4.6. Formación.....	84
5. Objetivos y registro	89
5.1. Objetivos generales.....	89
5.2. Objetivos específicos.....	90
5.3. Registro del Plan de Igualdad	93
6. Medidas del Plan de Igualdad.....	95
6.1. Área 1: RESPONSABLE DE IGUALDAD.....	96
6.2. Área 2: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	98
6.3. Área 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	108
6.4. Área 4: FORMACIÓN.....	112
6.5. Área 5: PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	119
6.6. Área 6: CONDICIONES DE TRABAJO.....	124
6.7. Área 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	127

6.8.	Área 8: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	140
6.9.	Área 9: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL.....	142
6.10.	Área 10: PREVENCIÓN DEL ACOSO Y POR RAZÓN DE SEXO.....	144
6.11.	Área 11: VIOLENCIA DE GÉNERO.....	147
6.12.	Área 12: COMUNICACIÓN.....	157
7.	Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica y procedimiento de modificación.....	165
7.1.	Comisión de Seguimiento de Igualdad:.....	165
7.2.	Seguimiento:.....	166
7.3.	Evaluación:.....	171
7.4.	Procedimiento de modificación:.....	174
8.	Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo de SABICO GROUP.....	176
8.1.	Introducción.....	176
8.2.	Declaración de principios.....	177
8.3.	Objetivos.....	178
8.4.	Ámbito de aplicación.....	178
8.5.	Vigencia y revisión.....	179
8.6.	Registro.....	180
8.7.	Principios.....	180
8.8.	Concepto y definición.....	181
8.8.1.	Acoso sexual.....	181
8.8.2.	Acoso por razón de sexo.....	182
8.9.	Medidas preventivas.....	184
8.10.	Medidas proactivas y procedimentales.....	184
8.10.1.	Comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo..	184
8.10.2.	Procedimiento de actuación.....	185
8.11.	Medidas reactivas y medidas de restitución a la víctima.....	187
9.	Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género de SABICO GROUP.....	192
9.1.	Declaración de principios.....	192
9.2.	Objetivos del protocolo.....	193
9.3.	Ámbito de aplicación y vigencia.....	194
9.4.	Procedimiento de actuación.....	194
9.4.1.	Figuras mediadoras.....	194

9.4.2. Procedimiento de actuación	194
9.4.2.1. Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras	194
9.4.2.2. Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género	195
9.4.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género	196
9.5. Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género	196
9.5.1. Medidas de protección en la empresa	196
9.5.2. Medidas de información y sensibilización	197
9.5.3. Medidas de formación	198
9.5.4. Recursos de información general y asesoramiento	198
9.6. Seguimiento	198
9.7. Normativa de referencia	198
Modelo de designación de la persona responsable de igualdad	201
Modelo de difusión del protocolo de violencia de género	202

1

Ámbito de
aplicación

1. Ámbito de aplicación y vigencia

ÁMBITO PERSONAL

El PLAN DE IGUALDAD SABICO GROUP SECTOR SEGURIDAD Y SERVICIOS AUXILIARES será aplicable a todas las personas, en territorio nacional, trabajadoras de las siguientes empresas de **SABICO GROUP** (en adelante la empresa):

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| - ABYMATIC SISTEMAS S.L. | - B83971614 |
| - BICOLAN ETT S.A. | - A20480737 |
| - I SAI ACCESOS Y PRESENCIA S.L. | - B20846481 |
| - SABICO SEGURIDAD S.A. | - A20202487 |
| - SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L. | - B20550109 |
| - SABICOLABS S.A. | - A20194775 |
| - SERVICIOS AUXILIARES GDN S.A. | - A81894891 |
| - SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L. | - B75147488 |
| - SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L. | - B75147595 |
| - VSS GLOBAL SECURITY SOLUTIONS S.L. | - B58974460 |

ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito es nacional. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo existentes a la firma del mismo y todos aquellos que en un futuro pudieran ser añadidos por ampliación geográfica de susdistintas actividades.

EMPRESA	DELEGACIÓN	DIRECCIÓN
SABICO SEGURIDAD S.A.	GIPUZKOA VIGILANCIA	AvdaBeraBera 4 Bajo 20009 Donostia - San Sebastián Gipuzkoa
SABICO SEGURIDAD S.A.	ASTURIAS	Parque Empresarial Asipo II Plaza Julio Alberto Blanco 1 33428 Cayés - Llanera (Asturias)
SABICO SEGURIDAD S.A.	BARCELONA	Avda. Meridiana 133 08026 Barcelona
SABICO SEGURIDAD S.A.	SEVILLA	Parque Empresarial Nuevo Torneo C/ Arquitectura 6 41015 Sevilla
SABICO SEGURIDAD S.A.	MADRID	Poligono Norte Los Alamillos C/ Lanzarote 7 28703 SnSn de los Reyes Madrid
SABICO SEGURIDAD S.A.	MADRID	Poligono Norte Los Alamillos C/ Lanzarote 1 28703 SnSn de los Reyes Madrid
SABICO SEGURIDAD S.A.	VALENCIA	Calle Fray Junipero Serra 47 46014 Valencia
SABICO SEGURIDAD S.A.	MÁLAGA	C/ Decáno Antonio Zedano 2 Edif.Ruíz Escobar 1ª Planta,Of 8-10 29620 Torremolinos Málaga
SABICO SEGURIDAD S.A.	BIZKAIA	C/ Illeta 15-17 Getxo - Algorta Bizkaia
SABICO SEGURIDAD S.A.	ARABA	Políg. IndustrialJúndiz C/ Paduleta 63 01015 Vitoria - Gazteiz
GRUPO SABICO	SERVICIOS CENTRALES	C/ Zuatzu 6 Edificio BidasoaPlanta 2ª, Of. 3ª 20018 Donostia - San Sebastian Gipuzkoa
SABICO SEGURIDAD S.A.	NAVARRA	Pol. Industrial Mutilva Calle A 109 111 31192 Mutilva (Navarra)
SERVICIOS AUXILIARES DE GESTION DE NEGOCIOS S.A.	GIPUZKOA	Paseo Colón 1 20002 Donostia - San Sebastián Gipuzkoa
VSS GLOBAL SECURITY SOLUTIONS SL	BARCELONA	Carrer del mestre Joan Corrales 38 08950 Esplugues de Llobregat Barcelona
SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.	TOLEDO	Carretera Peraleda 1 45004 Toledo

EMPRESA	DELEGACIÓN	DIRECCIÓN
SABICO SEGURIDAD S.A.	GIPUZKOA ING. - PCI - ALARMAS	C/ Zuatzu 2 Edificio Igeldo Bajo 20018 Donostia - San Sebastián Gipuzkoa
SABICO SEGURIDAD S.A.	TOLEDO	Carretera Peraleda 1 45004 Toledo
SABICO SEGURIDAD S.A.	TARRAGONA	Plaza PaïsosCatalans 3 Entlo. Puerta 7 - 8 43480 Vila - Seca Tarragona
BICOLAN ETT, S.A.	GIPUZKOA	Paseo Colón 1 20002 Donostia - San Sebastián Gipuzkoa
SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L.	TARRAGONA	Plaza PaïsosCatalans 3 Entlo. Puerta 7 - 8 43480 Vila - Seca Tarragona
SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L.	BARCELONA	Avda. Meridiana 133 08026 Barcelona
SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.	BIZKAIA	C/ Illeta 15-17 Getxo - Algorta Bizkaia
SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.	GIPUZKOA	AvdaBeraBera 4 Bajo 20009 Donostia - San Sebastián Gipuzkoa
SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.	BARCELONA	Avda. Meridiana 133 08026 Barcelona
SABICO SEGURIDAD S.A.	LLEIDA	Ada, Blondell 5 25002 Lleida
BICOLAN ETT, S.A.	MADRID	C/ Princesa 2 Planta 9 Oficina 2 - 3 28008 Madrid
SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.	SEVILLA	Parque Empresarial Nuevo Torneo C/ Arquitectura 6 41015 Sevilla
SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.	MADRID	Poligono Norte Los Alamillos C/ Lanzarote 1 28703 SnSn de los Reyes Madrid
SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L.	MADRID	Poligono Norte Los Alamillos C/ Lanzarote 1 28703 SnSn de los Reyes Madrid
SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.	SEVILLA	Parque Empresarial Nuevo Torneo C/ Arquitectura 6 41015 Sevilla

EMPRESA	DELEGACIÓN	DIRECCIÓN
SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.	PONTEVEDRA	C/ Lamela 5 36212 Vigo
ABYMATIC SISTEMAS S.L.	MADRID	Polígono Norte Los Alamillos C/ Isla Alegranza 8 28703 Sn Sn de los Reyes Madrid
SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.	VALENCIA	Calle Fray Junipero Serra 47 46014 Valencia
SERVICIOS AUXILIARES DE GESTION DE NEGOCIOS S.A.	MADRID	C/ Princesa 2 Planta 9 Oficina 2 - 3 28008 Madrid
SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.	ARABA	Políg. IndustrialJúndiz C/ Paduleta 63 01015 Vitoria - Gazteiz
I-SAI ACCESOS Y PRESENCIA S.L.	GIPUZKOA	Paseo Torrebaso 16 Planta 1ª B 20540 Eskoriatza (Gipuzkoa)
SABICO SEGURIDAD S.A.	BADAJOS	C/ Luís Álvarez Lencero 3 Edificio Eurodom 06011 Badajoz
SERVICIOS AUXILIARES DE GESTION DE NEGOCIOS S.A.	NAVARRA	Pol. Industrial Mutilva Calle A 109 111 31192 Mutilva (Navarra)
ABYMATIC SISTEMAS S.L.	VALENCIA	Calle Fray Junipero Serra 47 46014 Valencia
SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L.	VALENCIA	Calle Fray Junipero Serra 47 46014 Valencia
SABICO SEGURIDAD S.A.	PONTEVEDRA	C/ Lamela 5 36212 Vigo
SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.	BARCELONA	Avda. Meridiana 133 08026 Barcelona
SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.	ARABA	Políg. IndustrialJúndiz C/ Paduleta 63 01015 Vitoria - Gazteiz
SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.	NAVARRA	Pol. Industrial Mutilva Calle A 109 111 31192 Mutilva (Navarra)
BICOLAN ETT, S.A.	A CORUÑA	Rúa Sinfonica de Galicia 10 15004 A CORUÑA
SABICOLABS S.A.	GIPUZKOA	C/ Zuatzu 6 Edificio BidasoaPlanta 2ª, Of. 3ª 20018 Donostia - San Sebastian Gipuzkoa

EMPRESA	DELEGACIÓN	DIRECCIÓN
SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.	ASTURIAS	Parque Empresarial Asipo II Plaza Julio Alberto Blanco 1 33428 Cayés - Llanera (Asturias)
SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.	TOLEDO	Carretera Peraleda 1 45004 Toledo
SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.	BADAJOZ	C/ Luís Álvarez Lencero 3 Edificio Eurodom 06011 Badajoz
BICOLAN ETT, S.A.	BARCELONA	C/ Pau Claris 3 Bajo 08760 Martorell Barcelona
SERVICIOS AUXILIARES DE GESTION DE NEGOCIOS S.A.	BIZKAIA	C/ Colón de Larreategui 26 48991 Bilbao
SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.	ASTURIAS	Parque Empresarial Asipo II Plaza Julio Alberto Blanco 1 33428 Cayés - Llanera (Asturias)
SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.	NAVARRA	Pol. Industrial Mutilva Calle A 109 111 31192 Mutilva (Navarra)
SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.	MÁLAGA	C/ Decano Antonio Zedano 2 Edif. Ruíz Escobar 1ª Planta, Of. 8-10 29620 Torremolinos Málaga
BICOLAN ETT, S.A.	BIZKAIA	C/ Colón de Larreategui 26 48991 Bilbao
SERVICIOS AUXILIARES DE GESTION DE NEGOCIOS S.A.	ASTURIAS	Parque Empresarial Asipo II Plaza Julio Alberto Blanco 1 33428 Cayés - Llanera (Asturias)
SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.	BIZKAIA	C/ Illeta 15-17 Getxo - Algorta Bizkaia
SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.	BADAJOZ	C/ Luís Álvarez Lencero 3 Edificio Eurodom 06011 Badajoz
SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.	PONTEVEDRA	C/ Lamela 5 36212 Vigo
SABICO SEGURIDAD S.A.	VALLADOLID	C/ Pío Del Río Hortega 18 47014 Valladolid
SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L.	LLEIDA	Ada, Blondell 5 25002 Lleida
SERVICIOS AUXILIARES DE GESTION DE NEGOCIOS S.A.	BARCELONA	C/ Pau Claris 3 Bajo 08760 Martorell Barcelona

EMPRESA	DELEGACIÓN	DIRECCIÓN
SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.	MADRID	Poligono Norte Los Alamillos C/ Lanzarote 1 28703 SnSn de los Reyes Madrid
SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.	VALLADOLID	C/ Pío Del Río Horteiga 18 47014 Valladolid
SERVICIOS AUXILIARES DE GESTION DE NEGOCIOS S.A.	BIZKAIA	Avda. Lehendakari Agirre 11 1º Puerta 19 48014 Bilbao

ÁMBITO TEMPORAL: PERÍODO DE VIGENCIA.

El presente Plan es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, siendo el periodo de vigencia de cuatro años, desde el 27 de marzo de 2023 hasta el 26 de marzo de 2027.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad, se conformará la mesa negociadora que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

2

Presentación de la organización

2. Presentación de la organización

SABICO GROUP es una organización que ha cumplido más de 30 años comenzando su andadura en 1989.

A lo largo de estos 30 años el grupo ha crecido, ha creado nuevas empresas, se ha especializado en nuevas áreas, ha multiplicado sus delegaciones y trabajan en él más de 3000 profesionales.

Desarrolla su actividad dentro del sector de los servicios integrales prestados a terceros. Parte de los mismos se encuentran incluidos en el área de servicios prestados por Mano de Obra Intensiva y las actividades que abarcan son:

- Ingeniería de Sistemas de Seguridad, Video vigilancia y Alarmas: Diseño, Instalaciones, Mantenimientos, Proyectos
- Vigilancia y Protección personal
- Central Receptora de Alarmas
- Sistemas de Protección contra Incendios: Instalación, Mantenimiento, Retimbrado...
- Servicios Auxiliares: Recepción, Conserjería, Hostelería, Jardinería...
- Limpieza: Industrial, Sanitaria, Hostelería, Deportiva, Domiciliaria, Urbana...
- Trabajo Temporal: Selección, Captación, Puesta a Disposición



Con una gama de clientes muy diversa, las empresas de **SABICO GROUP** prestan servicio tanto a la industria como al comercio, así como a entidades bancarias, administraciones públicas, pymes o particulares.

2.1. Servicios para las distintas actividades

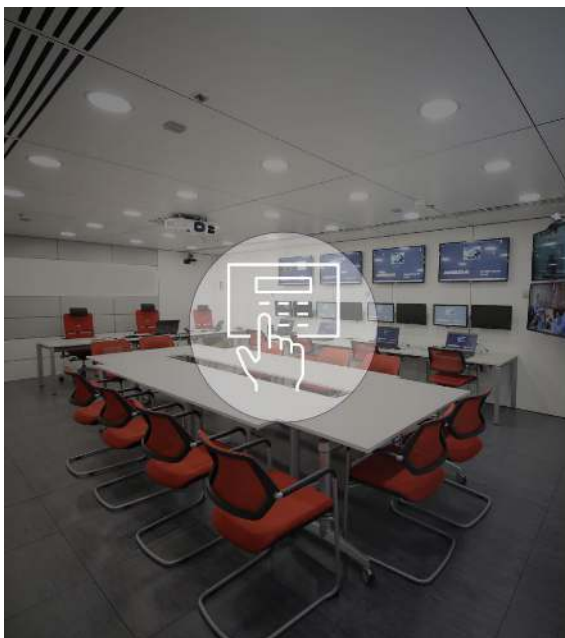
◆ Protección

➤ Seguridad con personas



- Vigilancia de bienes inmuebles e instalaciones especiales.
- Control de accesos y mercancías.
- Atención de sistemas de seguridad.
- Rondas internas y externas.
- Acudas a alarmas.
- Servicio de protección y acompañamiento de personas.

➤ Ingeniería de seguridad



- Estudio, diseño e implantación de equipos de seguridad.
- Ofrecemos respuestas satisfactorias ante cualquier necesidad o riesgo:
 - Sistema de seguridad "Security".
 - Sistema de protección "Safety".
 - Mantenimiento y atención de avisos.

➤ Central receptora de alarmas - CRA



- La C.R.A. es el equipamiento tecnológico desde el que se atienden, en tiempo real, las incidencias y necesidades de seguridad de los clientes, las 24 horas del día durante todo el año, en base a un protocolo previamente establecido.
- Dispone de los medios tecnológicos más avanzados en el campo de las comunicaciones para la recepción de señales técnicas, de alarma y de incendio.

➤ Accesos y Presencia



- La gestión de manera eficiente, flexible y segura de infraestructuras y edificios como hoteles, universidades, hospitales, empresas o palacios de congresos.
- Ofrecemos un sistema que convierte las cerraduras mecánicas existentes en dispositivos inteligentes de control de accesos, integrándolo en una única plataforma de gestión junto con otros sistemas de seguridad.
 - Diagnóstico y elaboración de proyectos.
 - Instalación y formación.
 - Servicio de mantenimiento técnico integral.

◆ Sistemas contraincendios



- Diseñamos, equipamos y mantenemos instalaciones para prevenir y solventar incidentes relacionados con el fuego, siempre pensando en la seguridad de las personas y la continuidad del negocio.
- Ofrecemos soluciones profesionales:
 - Estudios, análisis, consultoría y auditorías relacionadas con situaciones anómalas o necesidades que, en materia de prevención y extinción de incendios, tiene su empresa para cumplir con la normativa vigente.
 - Planes de Autoprotección.
 - Proyectos y legalizaciones de instalaciones contraincendios.
 - Aplicaciones informáticas para sistemas automatizados de detección y extinción de incendios.
- Somos mantenedores e instaladores a nivel nacional abarcando la instalación, el mantenimiento presencial y remoto, la monitorización, la recepción de alarmas, los simulacros...

◆ Gestión de recursos humanos

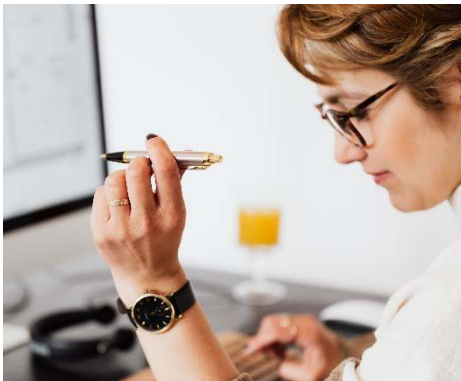


- E.T.T.
Búsqueda, selección, contratación, formación y gestión de candidatos, sin incrementar la estructura de costes generales.
- Outsourcing.
Servicios externalizados altamente especializados.
- Consultoría de Recursos Humanos.
Consultoría y externalización de funciones de recursos humanos para garantizar la mejora de los procesos y la optimización de costes.

- ◆ Servicios Auxiliaresde calidad, basados en la especialización y en la cercanía al cliente.



- Área de servicios estáticos
 - Servicios de recepción.
 - Servicios de controladores.
 - Servicios de azafatas.
 - Servicios de señalización.
 - Servicios de conserjería, ordenanzas, porteros.
 - Servicios administrativos.
 - Servicios de atención telefónica.
 - Servicios de grabación de datos.

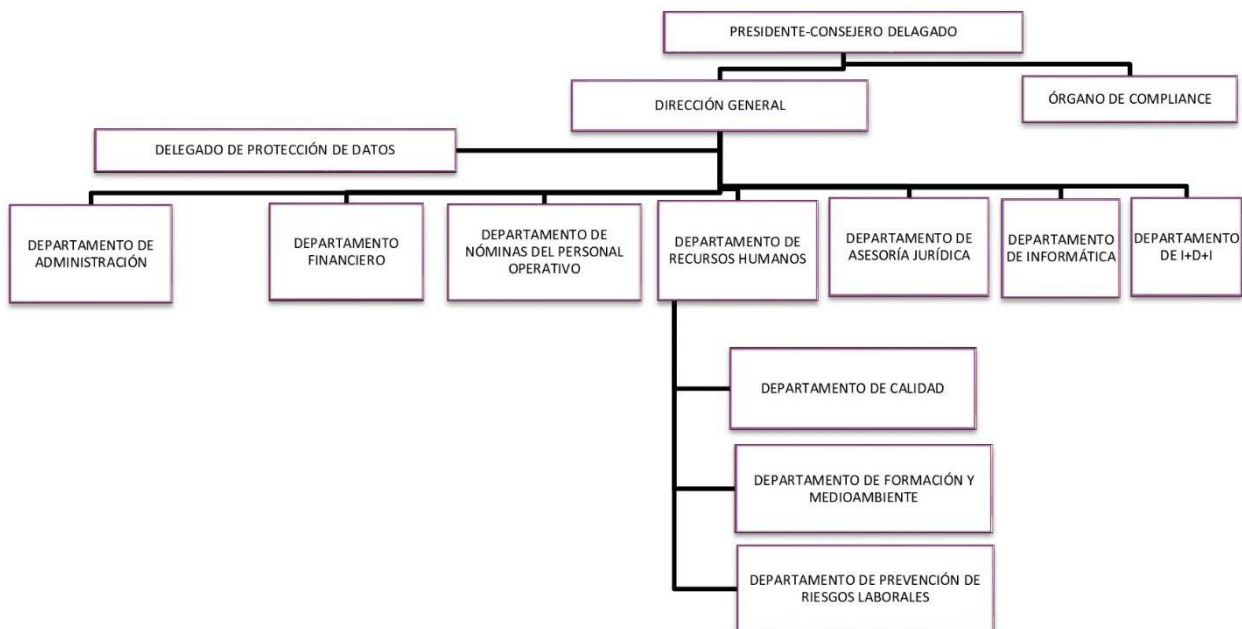


- Área de logística y transporte.
 - Servicios de conducción.
 - Gestión de almacenes: entradas y salidas.
 - Control de mercancías, verificación y preparación.
 - Almacenaje de productos.
- Área de servicios de gestión.
 - Gestión de piscinas.
 - Lectura de contadores.
 - Gestión de centros de atención telefónica.
 - Gestión de servicios de hostelería

Las relaciones entre sus diferentes partes y la función de cada una de ellas, así como de las personas que trabajan en las mismas se describen en los siguientes organigramas:

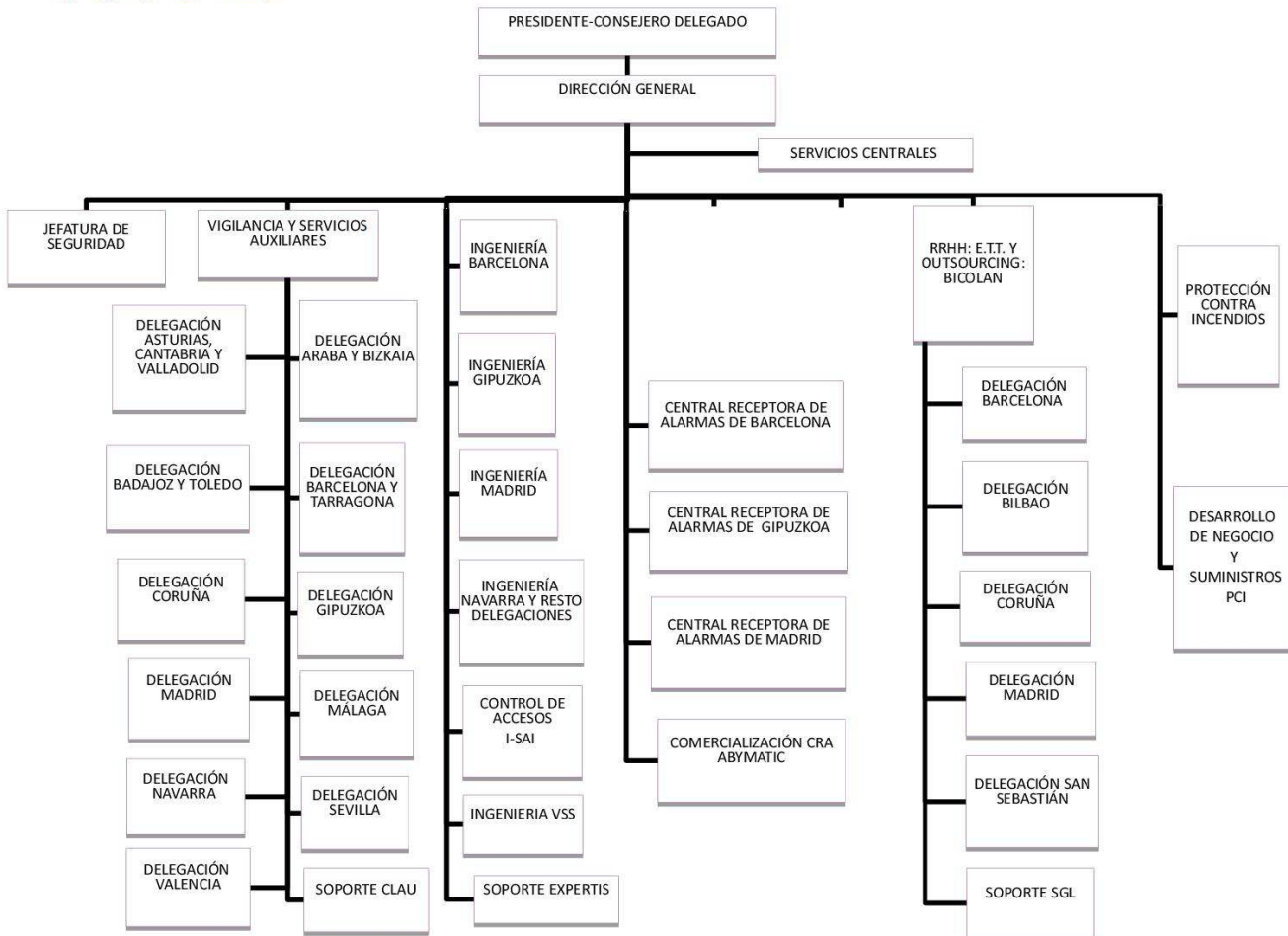


ORGANIGRAMA SERVICIOS CENTRALES



El resto del personal dependerá funcionalmente de la dirección de cada departamento

ORGANIGRAMA : ACTIVIDADES Y DELEGACIONES



3

Políticas de gestión

3. Política de gestión.



POLÍTICA INTEGRADA

La implementación y mantenimiento del sistema de gestión, mediante una estructura de liderazgo con la implicación de todos los niveles organizativos, con el objetivo de lograr una mejora continua en todos los procesos. Para ello se definen dentro de un contexto los objetivos para cada una de las áreas de actividad, controlando los riesgos y aprovechando las oportunidades, de manera compatible con los planes y dirección estratégicos.

CALIDAD

La adopción de un sistema de gestión de la calidad para mejorar el desempeño global y así conseguir la capacidad para proporcionar regularmente productos y servicios que satisfagan los requisitos del cliente y los legales y reglamentarios aplicables, demostrando la conformidad con los requisitos especificados

MEDIOAMBIENTE

La protección del medio ambiente y la respuesta a las condiciones ambientales cambiantes, en equilibrio con las necesidades socioeconómicas, creando opciones para contribuir al desarrollo sostenible, mediante la prevención o mitigación de impactos ambientales adversos.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

El compromiso con una gestión ética y socialmente responsable que responda a los retos de transparencia, integridad y sostenibilidad, entendida esta última en su triple vertiente: económica-ética y de buen gobierno, ambiental y social, impulsando el diálogo y el conocimiento de las expectativas de los grupos de interés y maximizando el impacto positivo sobre ellos.

PREVENCIÓN

Proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo, tomando medidas de prevención y protección eficaces, como responsable de la seguridad y salud en el trabajo del personal de la compañía y de todas las personas que puedan verse afectadas por sus actividades.

CÓDIGO DEONTOLÓGICO

Cumplir con los compromisos deontológicos, principios, objetivos, requisitos legales y otros, para los grupos de interés definidos: accionistas, socios, inversores, personas, clientes, proveedores, agentes sociales, administración pública, competencia y sociedad en general.

Y, además:

POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Contribuir desde la gestión de la seguridad al cumplimiento de la misión y objetivos establecidos por SABICO disponiendo de las medidas de control necesarias para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que sean de aplicación, asegurando la accesibilidad, confidencialidad, integridad, disponibilidad, autenticidad y trazabilidad de la información y la prestación continuada de los servicios, tanto de forma preventiva como de forma reactiva ante los incidentes de seguridad.

Todo ello reconociendo como activos estratégicos la información y los sistemas que la soportan y asegurando que todo el personal a su servicio tanto directa como indirectamente, conoce, dirige y da soporte a la seguridad de la información para lograr así la mejora continua y el alineamiento estratégico con las normas internacionales y las regulaciones legislativas existentes en la materia.

Para el cumplimiento y verificación de esta política se ha implantado, auditado y certificado un sistema de gestión de la información según la norma UNE-ISO/IEC 27001:2014.

POLÍTICA DE COMPLIANCE PENAL

El Órgano de Gobierno de **SABICO GROUP**, compañía que desarrolla su actividad dentro del sector de los servicios integrales prestados a terceros, consciente de la importancia de la Ética Empresarial como factor diferenciador, establece la siguiente Política de Compliance Penal que nos identifica como una compañía responsable e involucrada de su desempeño, asegurando la mejora de nuestra Reputación.

Para lograr este propósito el Órgano de Gobierno de **SABICO GROUP**, declara su compromiso y responsabilidad en la implantación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión de prevención de delitos penales basado en la norma UNE-19601:2017 "Sistemas de Gestión de Compliance Penal" enfocado hacia la adopción y consecución de actuaciones para:

- Promover el aumento de la Cultura de Cumplimiento dentro de **SABICO GROUP**.
- Fomentar que cada persona entienda e interiorice que es responsable de preservar la Integridad y la buena Reputación de **SABICO GROUP**, mediante el cumplimiento estricto de la Ley, con especial atención a la legislación penal aplicable y la toma de las decisiones correctas en cada caso, prohibiendo expresamente la comisión de delitos.
- Promover la identificación, evaluación y monitorización de los riesgos penales que podrían darse en nuestra compañía, con el fin de prevenirlos o minimizarlos a través de objetivos, acciones y procedimientos adecuados para dar cumplimiento a los requisitos comprometidos por **SABICO GROUP**.
- Establecer la obligación a los miembros de **SABICO GROUP** de informar sobre incidencias o indicios que representen un riesgo al cumplimiento de los requisitos contraídos o contra el Sistema de Gestión de Compliance Penal, garantizando que el informante no sufrirá ningún tipo de represalias.
- Aplicar un régimen disciplinario basado en los principios de adecuación y proporcionalidad para castigar los comportamientos contrarios a la ética o la conducta profesional que **SABICO GROUP** espera de todos los profesionales que la conforman, o que supongan un incumplimiento de la Ley o de las normas internas vigentes en cada momento.

El Órgano de Gobierno nombra y dota de autoridad al Órgano de Compliance de acuerdo a los principios de independencia, ausencia de conflicto de intereses y suficiencia de recursos que garanticen su eficacia. Al Órgano de Compliance se le encomienda la supervisión, vigilancia y control de la efectiva implantación del Sistema de Gestión de Compliance Penal en los distintos niveles de la organización.

El Órgano de Gobierno convoca y compromete a todo su personal de igual forma, para el cumplimiento de esta Política de Compliance Penal y el logro de los objetivos que se establezcan a partir de ella.

Para el cumplimiento y verificación de esta política se ha implantado, auditado y certificado un sistema de gestión de compliance penal de la organización según la norma UNE-19601:2017.

4

Análisis: Diagnóstico,
Auditoría retributiva y VPT

4. Análisis: Diagnóstico, Auditoría retributiva y VPT

4.1. Comisión negociadora

El 17 de noviembre de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora:

De una parte, como representación empresarial:

- ♦ María José García Alberdi. – Responsable de formación Sabico Group
- ♦ Esther García López de lacalle. – Responsable mano de obra Sabico Group
- ♦ Esther Pámies Pérez. – Asesoría Jurídica de zona Sabico Group
- ♦ Mikel Rusiñol Obeso. – Director prevención riesgos laborales Sabico Group
- ♦ María José Combarros Prieto. – Responsable SIG Sabico Group
- ♦ Venancio Recalde González. – Director de Recursos Humanos Sabico Group

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras.

- ♦ Sergio Ramón Castillo Berrondo - RLTP sindicato UGT
- ♦ Néstor Leco Martins – RLTP sindicato UGT
- ♦ María Luisa Cubero Rincón – Federación FESMC- UGT
- ♦ Isidro Campo Navarrete – Asesor UGT
- ♦ Vanessa Navarro Rodriguez - FTSP USO
- ♦ Ramón Vidal Frutos – RLTP sindicato USO
- ♦ Juan Pacheco Bajos – RLTP sindicato USO
- ♦ Raquel Hijosa Carracedo – Federación CCOO Habitat
- ♦ Eusebio Galiano Eusebio – RLTP sindicato CCOO
- ♦ Alejandro García Mangas – RLTP sindicato CCOO
- ♦ José García Guerrero – RLTP sindicato CCOO
- ♦ Gabriel Maquirrian Vela – RLTP sindicato CCOO

Carmen Trujillo Aznar, en calidad de asesora externa en materia de igualdad.

4.2. Análisis

4.2.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

El presente documento que resume los diagnósticos de cada empresa del grupo de empresas afectadas por el I PLAN DE IGUALDAD SABICO GROUP SECTOR SEGURIDAD Y SERVICIOS AUXILIARES, permite obtener la información precisa para conocer la realidad de la plantilla de cada una de las empresas, detectar necesidades, diseñar y establecer las medidas evaluables que han de adoptarse en el plan de igualdad, la prioridad de su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento, así como definir objetivos de mejora.

El diagnóstico de cada empresa (realizado de manera completa y global), a través de la toma y recogida de datos, identifica y estima la magnitud, a través de numerosos indicadores cuantitativos y cualitativos, posibles situaciones de diferencia, desventaja, dificultades y obstáculos que puedan eventualmente producirse en las empresas del grupo para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de identificar todo lo anterior, para la realización de los diagnósticos de cada empresa se han tomado y recogido datos en relación con las siguientes materias:

- ◆ Proceso de selección y contratación
- ◆ Clasificación profesional
- ◆ Formación
- ◆ Promoción profesional
- ◆ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- ◆ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- ◆ Infrarrepresentación femenina
- ◆ Retribuciones
- ◆ Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH).

El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

Una vez recopilados los datos, se hizo uso de la Herramienta de Análisis de la Plantilla por Sexo facilitada por el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad dependiente del Ministerio de Igualdad. Esta herramienta, nos permite realizar el análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

4.3. Periodo de referencia de los datos analizados

Inicialmente se analizaron los datos del año 2021. Durante este año se implantó un nuevo programa de Nóminas, que permite un mayor desglose de datos y una mayor coherencia de los mismos. Por ello se decidió en la comisión negociadora analizar los datos de 2022.

4.4. Diagnóstico de situación

4.4.1. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante el mes de diciembre del año 2022

4.4.2. Información por compañía/sociedad

Representación de la plantilla desagregada por sexo

- SERVICIOS AUXILIARES GDN S.A.

	Hombres	Mujeres	Total
Núm. Trabajadores	36	134	170
	21%	79%	

Como se observa en los datos recogidos de la plantilla a nivel global, la presencia femenina es significativamente superior a la masculina con un 21% de hombres frente a un 79 % de mujeres.

- SABICO SEGURIDAD S.A.

	Hombres	Mujeres	Total
Núm. Trabajadores	2.179	356	2.535
	86%	14%	

Sabico Seguridad S.A. están en consonancia con el sector de la seguridad, que cuenta con una mayor presencia de hombres para el conjunto de sus personas trabajadoras. Así se observa que el porcentaje de mujeres representa un 14% sobre el total de la plantilla, siendo el 86% hombres.

Los últimos datos publicados (fuente: web patronal APROSER) refieren un porcentaje del 13% en el sector, por lo que Sabico Seguridad dispone de la representación de mujeres acorde al sector.

- SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.

	Hombres	Mujeres	Total
Núm. Trabajadores	201	103	305
	66%	34%	

En esta compañía disminuye la desigualdad entre mujeres y hombres, sin llegar a encontrar el equilibrio de representación, dado que la distribución la consideramos paritaria cuando nos movemos en intervalos de porcentajes del 40-60%. Las mujeres trabajadoras representan el 34% de la plantilla frente a la representación de hombres que se sitúa en el 66%

- SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.

	Hombres	Mujeres	Total
Núm. Trabajadores	305	135	440
	69%	31%	

Plantilla masculinizada donde la representación de mujeres es de un 31% y la representación de hombres un 69%.

- SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L.

	Hombres	Mujeres	Total
Núm. Trabajadores	224	95	319
	70%	30%	

Se mantiene la tendencia del grupo de empresas con plantilla masculinizada donde las mujeres representan el 30% de la plantilla frente a la representación de hombres del 70%

- ABYMATIC SISTEMAS S.L.

	Hombres	Mujeres	Total
Núm. Trabajadores	33	9	42
	78%	22%	

Plantilla masculinizada con representación de mujeres de un 22% frente a la representación de hombres de un 78%

- VSS GLOBAL SECURITY SOLUTIONS S.L.

	Hombres	Mujeres	Total
Núm. Trabajadores	14	3	17
	82%	18%	

Esta compañía presenta una representación claramente masculinizada donde solo el 18% de la plantilla son mujeres y un 82% hombres.

- SABICOLABS S.A.

	Hombres	Mujeres	Total
Núm. Trabajadores	8	4	11
	68%	32%	

En consonancia al sector de actividad de la compañía, se mantiene la plantilla masculinizada donde el 68% son hombres y el 32% mujeres.

- BICOLAN ETT S.A.

	Hombres	Mujeres	Total
Núm. Trabajadores	1	15	17
	8%	92%	

En esta empresa se arrojan datos opuestos a los patrones anteriores con una plantilla feminizada donde el 92% son mujeres y el 8% son hombres.

- I-SAI ACCESOS Y PRESENCIA S.L.

	Hombres	Mujeres	Total
Núm. Trabajadores	17	3	20
	85%	15%	

En consonancia con el resto de empresas del grupo afectadas, esta empresa se encuentra masculinizada con una representación de un 15% de mujeres en plantilla y un 85% de hombres.

CONCLUSIONES GENERALES: Empresas masculinizadas en las actividades de seguridad y servicios auxiliares (si bien en estas últimas va aumentando el % de mujeres), mientras que la empresa de trabajo temporal está claramente feminizada.

Representación de la plantilla por edad desagregada por sexo

- SERVICIOS AUXILIARES GDN S.A.

Edad	Hombres	% Vert	Mujeres	% Vert	Total
<18	1	3%	4	3%	5
18-20	13	35%	11	8%	24
21-25	6	17%	15	11%	21
26-30	4	12%	11	8%	16
31-35	2	4%	18	14%	20
36-40	6	15%	28	21%	33
41-45	2	5%	18	13%	20
46-50	2	6%	16	12%	18
51-55	1	3%	7	5%	9
56-60	0	0%	1	1%	1
61-66	0	0%	6	4%	6
67-75	0	0%	0	0%	0
>75	0	0%	0	0%	0
TOTAL	36		134		170

Como se observa en los datos recogidos la edad se encuentra distribuida uniformemente en la franja de edad entre los 18 años y los 50, edad a partir de la cual disminuye la representación. Mas allá de los rasgos generales de edad, es reseñable la representación de hombres que se encuentran en la horquilla entre los 18 y 30 años, siendo superior a la representación de la mujer.

- SABICO SEGURIDAD S.A.

Edad	Hombres	% Vert	Mujeres	% Vert	Total
<18	3	0%	0	0%	3
18-20	38	2%	10	3%	48
21-25	110	5%	20	6%	131
26-30	176	8%	23	6%	199
31-35	194	9%	28	8%	222
36-40	271	12%	48	14%	320
41-45	365	17%	70	20%	435
46-50	386	18%	73	20%	458
51-55	388	18%	58	16%	446
56-60	62	3%	5	1%	66
61-66	181	8%	21	6%	203
67-75	5	0%	0	0%	5
>75	0	0%	0	0%	0
TOTAL	2.179		356		2.535

En esta empresa, la franja de edad de la plantilla se encuentra entre los 36 y 55 años, porcentaje coincidente tanto en mujeres como en hombres.

- SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.A.

Edad	HOMBRES		MUJERES		Total
	Total	% Vert	Total	% Vert	
<18	6	3%	7	7%	13
18-20	50	25%	21	20%	71
21-25	22	11%	9	8%	31
26-30	23	11%	9	9%	31
31-35	12	6%	6	6%	18
36-40	17	8%	14	13%	31
41-45	22	11%	10	9%	32
46-50	15	7%	15	14%	30
51-55	16	8%	9	9%	25
56-60	3	2%	1	1%	4
61-66	15	7%	4	3%	18
67-75	2	1%	0	0%	2
>75	0	0%	0	0%	0
TOTAL	201		103		305

Plantilla generalmente joven en general, con representación mayoritaria en la franja de edad entre los 18 y 45 años, algo más elevada entre las mujeres que se amplía hasta los 50 años.

- SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.

Edad	Hombres	% Vert	Mujeres	% Vert	Total
<18	6	2%	2	1%	8
18-20	31	10%	15	11%	45
21-25	34	11%	21	15%	54
26-30	50	16%	10	7%	60
31-35	30	10%	15	11%	45
36-40	29	9%	16	12%	45
41-45	34	11%	17	13%	51
46-50	28	9%	20	15%	48
51-55	35	12%	15	11%	50
56-60	6	2%	0	0%	6
61-66	21	7%	6	4%	27
67-75	2	1%	0	0%	2
>75	0	0%	0	0%	0
TOTAL	305		135		440

Distribución homogénea que no presenta desequilibrios en las franjas de edad de la plantilla

- SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L.

Edad	Hombres	% Vert	Mujeres	% Vert	Total
<18	5	2%	4	4%	9
18-20	34	15%	13	14%	46
21-25	31	14%	9	9%	40
26-30	23	10%	7	7%	30
31-35	14	6%	8	9%	22
36-40	15	7%	11	11%	26
41-45	24	11%	8	9%	32
46-50	27	12%	13	14%	40
51-55	22	10%	13	14%	36
56-60	6	3%	1	1%	7
61-66	21	9%	9	9%	30
67-75	1	1%	0	0%	1
>75	0	0%	0	0%	0
TOTAL	224		95		319

Distribución homogénea que no presenta desequilibrios en las franjas de edad de la plantilla, cabe reseñar que un 13% de los hombres se sitúan por encima de los 56 años y un 10 % de las mujeres en la misma franja de edad.

- ABYMATIC SISTEMAS S.L.

Edad	Hombres	% Vert	Mujeres	% Vert	Total
<18	0	0%	0	0%	0
18-20	0	0%	1	11%	1
21-25	2	6%	1	9%	3
26-30	2	7%	0	0%	2
31-35	2	6%	0	0%	2
36-40	10	32%	2	20%	12
41-45	4	12%	3	30%	7
46-50	7	20%	1	11%	8
51-55	2	5%	0	0%	2
56-60	1	4%	1	9%	2
61-66	3	9%	1	11%	4
67-75	0	0%	0	0%	0
>75	0	0%	0	0%	0
TOTAL	33		9		42

Distribución homogénea que no presenta desequilibrios en las franjas de edad de la plantilla.

- VSS GLOBAL SECURITY SOLUTIONS S.L.

Edad	Hombres	% Vert	Mujeres	% Vert	Total
<18	0	0%	0	0%	0
18-20	0	0%	0	0%	0
21-25	0	0%	0	0%	0
26-30	0	0%	1	33%	1
31-35	3	21%	0	0%	3
36-40	3	21%	0	0%	3
41-45	2	14%	0	0%	2
46-50	0	1%	0	0%	0
51-55	5	35%	1	33%	6
56-60	0	0%	0	0%	0
61-66	1	7%	1	33%	2
67-75	0	0%	0	0%	0
>75	0	0%	0	0%	0
TOTAL	14		3		17

- SABICOLABS S.A.

Edad	Hombres	% Vert	Mujeres	% Vert	Total
<18	0	0%	0	0%	0
18-20	0	5%	0	0%	0
21-25	1	13%	0	0%	1
26-30	2	26%	0	0%	2
31-35	1	13%	0	0%	1
36-40	1	10%	1	28%	2
41-45	2	23%	3	72%	4
46-50	1	10%	0	0%	1
51-55	0	0%	0	0%	0
56-60	0	0%	0	0%	0
61-66	0	0%	0	0%	0
67-75	0	0%	0	0%	0
>75	0	0%	0	0%	0
TOTAL	8		4		11

Al ser una plantilla masculinizada, los datos arrojan una mayor distribución de las franjas de edad de los hombres, siempre inferior a los 50 años, mientras que las mujeres se encuentran entre los 36 y 45 años

- BICOLAN ETT S.A.

Edad	Hombres	% Vert	Mujeres	% Vert	Total
<18	0	0%	0	0%	0
18-20	0	0%	1	7%	1
21-25	0	0%	2	13%	2
26-30	0	0%	1	9%	1
31-35	0	0%	1	6%	1
36-40	0	0%	2	13%	2
41-45	0	0%	2	13%	2
46-50	1	100%	1	7%	2
51-55	0	0%	4	26%	4
56-60	0	0%	0	0%	0
61-66	0	0%	1	7%	1
67-75	0	0%	0	0%	0
>75	0	0%	0	0%	0
TOTAL	1		15		17

Al solo existir un hombre en la plantilla no pueden analizarse diferencias en las franjas de edad, las mujeres se encuentran distribuidas en las franjas de edades comunes.

- I-SAI ACCESOS Y PRESENCIA S.L.

Edad	Hombres	% Vert	Mujeres	% Vert	Total
<18	0	0%	0	0%	0
18-20	1	6%	0	0%	1
21-25	0	0%	0	0%	0
26-30	2	12%	1	32%	3
31-35	4	26%	0	0%	4
36-40	5	28%	0	0%	5
41-45	4	22%	1	35%	5
46-50	1	6%	1	32%	2
51-55	0	0%	0	0%	0
56-60	0	0%	0	0%	0
61-66	0	0%	0	0%	0
67-75	0	0%	0	0%	0
>75	0	0%	0	0%	0
TOTAL	17		3		

Plantilla joven situada mayoritariamente en la franja de edad menor a 46 años para mujeres y hombres.

CONCLUSIONES GENERALES: Plantilla distribuida uniformemente en las distintas franjas de edad en toda la plantilla de las empresas afectadas por el plan.

Distribución de la plantilla por contrato y sexo

- SERVICIOS AUXILIARES GDN S.A.

Sexo	Indefinidos		Temporales			Total	
	Total	% Vert	Total	Total	% Vert		
Hombres	9	26%	5%	27	74%	16%	36
Mujeres	36	27%	21%	98	73%	58%	134
	45		27%	125		73%	170

En la modalidad de contratación indefinida es de un 27% en la compañía, siendo el 21% es de mujeres frente a un 5% de hombres las personas trabajadoras que disponen de este contrato, mientras que la contratación temporal es del 73%, donde las mujeres representan el 58% frente a los hombres que representan el 16%.

En cuanto a verticalidad, la modalidad de contratación mayoritaria para las mujeres es la contratación temporal 73% al igual que los hombres que el 74% dispone de contrato temporal.

- SABICO SEGURIDAD S.A.

Sexo	Indefinidos			Temporales			Total
	Total	Vert	%	Total	Vert	%	
Hombres	1.604	74%	87%	575	26%	84%	2.179
Mujeres	249	70%	13%	107	30%	16%	356
	1.852			682			2.535

En la modalidad de contratación indefinida, el 73% en el general de la plantilla, donde el 87% son hombres y el 13% mujeres. El 27% de la plantilla dispone de contrato temporal dentro del cual el 84% son mujeres frente al 16% de hombres.

En la verticalidad, el 74% dispone de un contrato indefinido frente a un 26% de hombres con contrato temporal.

Las mujeres disponen un 70% de contrato indefinido y un 30% contrato temporal.

- SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.A.

Sexo	Indefinidos			Temporales			Total
	Indefinidos	Vert	%	Temporales	Vert	%	
Hombres	91	45%	30%	110	55%	36%	201
Mujeres	60	58%	20%	44	42%	14%	103
TOTAL	151			154			305

La contratación indefinida (49% de la plantilla) y temporal (51% plantilla) es equitativa. El 58% de las mujeres disponen de contrato indefinido frente al 42% que dispone de contrato temporal.

En los hombres también se encuentran datos similares, donde un 45% dispone de contrato indefinido y el 55% de contrato temporal.

- SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.

Sexo	Indefinidos			Temporales			Total
	Indefinidos	Vert	%	Temporales	Vert	%	
Hombres	175	58%	40%	129	42%	29%	305
Mujeres	67	50%	15%	68	50%	15%	135
	243			197			440

La contratación indefinida (55% de la plantilla) y temporal (45% plantilla) es equitativa. Las mujeres disponen de una contratación equitativa entre indefinido y temporal.

En los hombres también disponen de contratación con porcentajes parejos, siendo el 58% indefinidos y un 42% temporales.

- SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L.

Sexo	Total	Indefinidos		Temporales			Total
		Vert	%	Temporales	Vert	%	
Hombres	147	66%	71%	77	34%	69%	224
Mujeres	60	63%	29%	35	37%	31%	95
TOTAL	207			112			319

La contratación indefinida en la empresa es del 65% de la plantilla frente al 35% de contratos temporales. El 63% de las mujeres disponen de contrato indefinido mientras que el 37% dispone de contrato temporal, porcentaje muy parecido para los hombres.

- ABYMATIC SISTEMAS S.L.

Sexo	Total	Indefinidos		Temporales			Total
		Vert	%	Temporales	Vert	%	
Hombres	29	89%	69%	4	11%	9%	33
Mujeres	8	89%	19%	1	11%	2%	9
	37			5			42

El contrato mayoritario es indefinido para mujeres y hombres (89%).

- VSS GLOBAL SECURITY SOLUTIONS S.L.

Sexo	Total	Vert	%	Total	Vert	%	Total
Hombres	14	100%	82%	0	0%	0%	14
Mujeres	3	100%	18%	0	0%	0%	3
	17			0			17

La totalidad de la modalidad de contratación en esta empresa es indefinida (100%)

- SABICOLABS S.A.

Sexo	Indefinidos			Temporales			Total
	Total	Vert	%	Total	Vert	%	
Hombres	8	100%	69%	0	0%	0%	8
Mujeres	4	100%	31%	0	0%	0%	4
TOTAL	12			0			12

La totalidad de la modalidad de contratación en esta empresa es indefinida (100%)

- BICOLAN ETT S.A.

Sexo	Indefinidos			Temporales			Total
	Total	Vert	%	Total	Vert	%	
Hombres	1	100%	7%	0	0%	0%	1
Mujeres	13	87%	81%	2	13%	12%	15
	14			2			16

La modalidad de contratación generalizada en esta empresa es indefinida (88% de la plantilla). Un 12% de las mujeres disponen de contratación temporal.

- I-SAI ACCESOS Y PRESENCIA S.L.

Sexo	Indefinidos			Temporales			Total
	Total	Vert	%	Total	Vert	%	
Hombres	17	100%	85%	0	0%	0%	17
Mujeres	3	100%	15%	0	0%	0%	3
	20			0			20

La totalidad de la modalidad de contratación en esta empresa es indefinida (100%)

CONCLUSIONES GENERALES: No se hayan diferencias significativas en la modalidad de contratación entre mujeres y hombres.

Distribución de la plantilla por categoría profesional

- SERVICIOS AUXILIARES GDN S.A.

Id. grupo categoría	Hombres	% Vert	Mujeres	% Vert	Total
D007 AUX. PLANTA	0	1%	1	1%	1
0004 - AUX. SERVICIOS	13	35%	18	13%	31
0005 AUX. EVENTOS	4	10%	20	15%	23
0006 - AUX. EVENTOS 1ª	0	0%	2	1%	2
0007 - AUX. EVENTOS 2ª	9	26%	64	48%	73
0022 AUX. ESPECIALISTA	0	0%	1	1%	1
0025 - COORDINACIÓN	0	0%	1	1%	1
0026 - SUPERVISIÓN	0	0%	1	1%	1
0027 - TÉCNICO	2	6%	0	0%	2
0036 - AUX. RECEPCIONISTA	1	3%	4	3%	5
0040 - OFICIAL 2ª ADM.	0	0%	2	1%	2
0052 - PEONAJE	0	0%	1	1%	1
0055 - REPARTIDOR	1	3%	2	1%	3
0058 - AUX. ADM.	2	5%	10	7%	11
64 - TCO. RRHH	0	1%	0	0%	0
0070 - AZAFATA/O	3	7%	4	3%	7
0072 ORDENANZA	1	3%	0	0%	1
0074 TÉCNICO CEE	0	0%	0	0%	0
0076 AUX. SERVICIOS ESP.	0	0%	0	0%	0
0082 PEÓN ESPECIALISTA	0	0%	3	2%	3
0083 - CONDUCTOR	0	0%	0	0%	0
TOTAL	36		134		170

La mayor concentración de mujeres se encuentra en las categorías de auxiliar de eventos donde se encuentra el 64% de las mujeres, mientras que un 36% de hombres desarrolla este puesto.

- SABICO SEGURIDAD S.A.

Id. grupo categoría	Hombres	% Vert	Mujeres	% Vert	Total
0000 - PTE ASIGNAR	0	0%	0	0%	0
0001 - ANALISTA	2	0%	0	0%	2
0002 - AUX. DE ADMINISTRACIÓN	3	0%	14	4%	17
0004 - AUX. DE SERVICIOS	0	0%	0	0%	0
0009 - TÉCNICO COMERCIAL	14	1%	3	1%	17
0012 - COORDINADOR SERVICIOS	11	0%	2	0%	12
0013 - DELINEANTE	1	0%	0	0%	1
0015 - DIRECCIÓN COMERCIAL	4	0%	2	1%	6
0018 - DIRECCIÓN RRHH	1	0%	0	0%	1
0019 - DIRECCIÓN TÉCNICA	4	0%	0	0%	4
0020 - ENCARGADO/A	13	1%	0	0%	13
0021 - ESCOLTA	7	0%	1	0%	8
0022 - ESPECIALISTA	4	0%	0	0%	5
0023 - GERENTE	12	1%	2	1%	14
0024 - GESTOR	1	0%	0	0%	1
0029 - INSPECTOR/A	23	1%	2	1%	25
0031 - JEFATURA DE VENTAS	1	0%	0	0%	1
0032 - JEFATURA DE SEGURIDAD	2	0%	0	0%	2
0033 - JEFATURA DE 1ª ADMINISTRACIÓN	2	0%	0	0%	2
0035 - JEFATURA DE SERVICIOS	8	0%	3	1%	11
0040 - OFICIAL DE 2ª ADMINISTRACIÓN	0	0%	7	2%	7
0042 - OFICIAL DE 1ª OFICIOS VARIOS	1	0%	0	0%	1
0043 - OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACIÓN	3	0%	12	3%	15
0044 OFICIAL DE 1ª SESS	55	3%	0	0%	55
0045 OFICIAL DE 2ª OFICIOS VARIOS	1	0%	0	0%	1
0046 OFICIAL DE 2ª SESS	26	1%	1	0%	27
0047 OFICIAL DE 3ª SESS	16	1%	1	0%	17
0048 OPERADOR DE SEGURIDAD	19	1%	11	3%	30
0049 OPERADOR DE SOPORTE TÉCNICO	1	0%	0	0%	1
0052 PEON / MOZO	0	0%	0	0%	0
0057 REVISOR/A SISTEMAS	1	0%	0	0%	1
SUPERVISOR/A DE CRA	4	0%	4	1%	8
TITULADO/A MEDIO	1	0%	0	0%	1
0067 - TITULADO/A SUPERIOR	5	0%	3	1%	8
0069 VIGILANTE DE SEGURIDAD	1.933	89%	288	81%	2.220
0071 DELINEANTE/A PROYECTISTA	0	0%	1	0%	1
0081 - JEFATURA DE 2ª ADMINISTRACIÓN	0	0%	1	0%	1
TOTAL	2.179		356		2.535

Los datos analizados presentan un porcentaje mayoritario de plantilla en el puesto de vigilante de seguridad, equilibrado en porcentaje para ambos sexos, siendo el puesto desempeñado por el 89% de los hombres y el 81% de las mujeres.

- SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.

Id. grupo categoría	Hombres		Mujeres		Total
0002 - AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	1	0%	2	2%	3
0004 - AUXILIAR DE SERVICIOS	183	91%	87	84%	269
0008 - CELADOR/A	2	1%	0	0%	2
0010 - CONDUCTOR/A	1	0%	0	0%	1
0011 - CONSERJERÍA	4	2%	1	1%	5
0014 - DIRECCIÓN	1	0%	0	0%	1
0019 - DIRECCIÓN TÉCNICA	1	0%	0	0%	1
0020 - ENCARGADO/A	3	1%	3	3%	6
0036 - AUXILIAR TÉCNICO	0	0%	1	1%	1
0040 - OFICIAL DE 2ª ADMINISTRACIÓN	0	0%	2	2%	2
0043 - OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACIÓN	0	0%	2	2%	2
0052 - PEONAJE	2	1%	0	0%	2
0062 - TÉCNICO MANTENIMIENTO	1	1%	1	1%	2
0070 - AZAFATA	0	0%	4	4%	4
0076 - AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO/A	2	1%	0	0%	3
TOTAL	201		103		

La mayor concentración de la plantilla se encuentra en la categoría de auxiliar de servicios para ambos sexos, siendo la labor desempeñada por el 84% de las mujeres y el 91% de los hombres.

La categoría de encargada/o se encuentra equiparada para ambos sexos al 50% mientras que las 4 personas que desempeñan la labor de azafata/o son mujeres.

- SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.

Id. grupo categoría	Hombres	% Vert	Mujeres	% Vert	Total
0002 - AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	1	0%	1	1%	2
0003 - AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	0	0%	0	0%	0
0004 - AUXILIAR DE SERVICIOS	295	97%	125	93%	421
0009 - TÉCNICO COMERCIAL	0	0%	1	1%	1
0010 - CONDUCTOR/A	1	0%	0	0%	2
0024 - GESTOR	3	1%	0	0%	3
0034 - JEFATURA DE EQUIPO	0	0%	1	1%	1
0036 - AUX. TÉCNICO	1	0%	5	4%	6
0040 OFICIAL DE 2ª ADMINISTRACIÓN	0	0%	1	1%	1
0043 - OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACIÓN	1	0%	0	0%	1
0049 - OPERADOR/A DE SOPORTE TÉCNICO	1	0%	0	0%	1
0054 - RECEPCIONISTA	0	0%	1	0%	1
0069 - VIGILANTE DE SEGURIDAD	0	0%	0	0%	0
TOTAL	305		135		440

Como en las empresas anteriores, la concentración de plantilla se encuentra englobada en puestos operativos, en este caso auxiliar de servicios, puesto desempeñado por el 97% de hombres y el 93% de mujeres de la empresa.

- SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L.

Id. grupo categoría	Hombres	% Vert	Mujeres	% Vert	Total
0002 - AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	0	0%	2	2%	2
0004 - AUXILIAR DE SERVICIOS	224	100%	92	97%	315
0024 - GESTOR	0	0%	2	2%	2
0084 - SUPERVISOR DE SERVICIOS	0	0%	0	0%	0
TOTAL	224		95		319

Los hombres se encuentran concentrados al 100% en la categoría de auxiliar de servicios y las mujeres al 97%.

- ABYMATIC SISTEMAS S.L.

Id. grupo categoría	Hombres	% Vert	Mujeres	% Vert	Total
0020 - ENCARGADO/A	1	3%	0	0%	1
0023 - GERENCIA	1	3%	0	0%	1
0030 - JEFATURA DE VENTAS	0	0%	1	11%	1
0032 - JEFATURA DE SEGURIDAD	1	2%	0	0%	1
0035 - JEFATURA DE SERVICIOS	1	3%	0	0%	1
0047 - OFICIAL DE 3ª SESS	20	62%	0	0%	20
0048 - OPERADOR/A DE SEGURIDAD	6	17%	8	89%	14
0059 - SUPERVISOR/A DE CRA	2	6%	0	0%	2
0066 - TITULADO/A MEDIO	1	3%	0	0%	1
TOTAL	33		9		42

Cabe destacar que los mandos intermedios se encuentran desempeñados por hombres (a excepción de la jefatura de ventas).

- VSS GLOBAL SECURITY SOLUTIONS S.L.

Id. grupo categoría	Hombres	% Vert	Mujeres	% Vert	Total
0009 TÉCNICO COMERCIAL	0	3%	0	0%	0
0015 - DIRECCIÓN COMERCIAL	1	7%	0	0%	1
0017 - DIRECCIÓN GENERAL	1	7%	0	0%	1
0019 - DIRECCIÓN TÉCNICA	1	7%	0	0%	1
0020 - ENCARGADO/A	2	14%	0	0%	2
0041 - OFICIAL DE 1ª	0	1%	0	0%	0
0043 - OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACIÓN	0	0%	2	67%	2
0044 - OFICIAL DE 1ª SESS	6	43%	0	0%	6
0046 - OFICIAL DE 2ª SESS	1	4%	0	0%	1
0048 - OPERADOR/A DE SOPORTE TÉCNICO	0	0%	1	33%	1
0063 - TCO. PRL NIVEL SUPERIOR	1	7%	0	0%	1
0067 - TITULADO/A SUPERIOR	1	7%	0	0%	1
TOTAL	14		3		17

Los mandos intermedios y de dirección se encuentran desempeñados por hombres, así como las mujeres desempeñan labores de administración y soporte técnico.

- SABICOLABS S.A.

Id. grupo categoría	Hombres	% Vert	Mujeres	% Vert	Total
0015 - DIRECCIÓN COMERCIAL	0	0%	1	17%	1
0019 - DIRECCIÓN TÉCNICA	2	31%	0	0%	2
0040 - OFICIAL DE 2ª ADMINISTRACIÓN	1	13%	0	0%	1
0043 OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACIÓN	1	13%	2	56%	3
0049 - OPERADOR/A DE SOPORTE TÉCNICO	2	31%	0	0%	2
0050 - OPERADOR/A - GRABADOR/A ORDENADOR	1	13%	0	0%	1
0066 - TITULADO/A MEDIO	0	0%	1	28%	1
TOTAL	8		4		11

La mayor concentración de mujeres se haya en la categoría de Oficial de 1ª administración, cabe destacar la presencia de mujeres en la categoría de dirección comercial y titulado medio.

- BICOLAN ETT S.A.

Id. grupo categoría	Hombres			Mujeres			Total
	Total	Vert	%	Total	Vert	%	
0002- AUXILIAR DE ADMINISTRACION	1	50%	6%	4	27%	24%	5
0009- TECNICO COMERCIAL	1	50%	6%	2	13%	12%	3
0023- GERENCIA	0	0%	0%	2	13%	12%	2
0038- NIVEL 4 ADMINISTRACION	0	0%	0%	3	20%	18%	3
0043- OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACION	0	0%	0%	2	13%	12%	2
0064- TECNICO RRHH	0	0%	0%	2	13%	12%	2
	2			15			17

Empresa feminizada donde las mujeres se encuentran representadas en todas las categorías laborales, mientras que los hombres se encuentran concentrados en las categorías de auxiliar de administración y técnico comercial. El mando intermedio (gerencia) se encuentra desempeñado por mujeres.

- I-SAI ACCESOS Y PRESENCIA S.L.

Id. grupo categoría	Hombres	% Vert	Mujeres	% Vert	Total
0002 - AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	3	18%	0	3%	3
0003 - AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	2	12%	1	32%	3
0020 - ENCARGADO/A	1	6%	0	0%	1
0022 - ESPECIALISTA	5	32%	0	0%	5
0028 - INGENIERO/A	1	5%	0	0%	1
0040 - OFICIAL DE 2ª ADMINISTRACIÓN	0	0%	2	65%	2
0041 - OFICIAL DE 1ª	1	6%	0	0%	1
0061 - TÉCNICO INSTALADOR SAT-MTO	1	6%	0	0%	1
0068 - VIAJANTE	2	11%	0	0%	2
0078 - OFICIAL DE 2ª INSTALADOR	1	6%	0	0%	1
TOTAL	17		3		20

Los hombres se encuentran representados en todas las categorías laborales de la empresa, mientras que las mujeres desempeñan puestos de administración y auxiliar de organización.

Trabajo en nocturnidad / festividad.

Al no ser posible técnicamente extraer la información de trabajo a turnos durante el periodo analizado, dado que los sistemas de información no disponen de dicha posibilidad, la comisión negociadora acuerda tomar como indicador general para todas las empresas afectadas, el mes de diciembre como muestreo de información.

- SERVICIOS AUXILIARES GDN S.A.

Horas festivas trabajadas

	HOMBRES		MUJERES	
	Horas	Personal	Horas	Personal
Servicios Auxiliares GDN	49,00	6	94,00	6

Horas media por hombre 8,17
Horas media por mujer 15,67

Horas nocturnas trabajadas

	HOMBRES		MUJERES	
	Horas	Personal	Horas	Personal
Servicios Auxiliares GDN	30,00	5	45,00	3

Horas media por hombre 6
Horas media por mujer 15

- SABICO SEGURIDAD S.A.

Horas festivas trabajadas

	HOMBRES		MUJERES	
	Horas	Personal	Horas	Personal
Sabico Seguridad	84.486,01	1.464	10.339,53	197

Horas media por hombre 59,08
Horas media por mujer 52,48

Horas nocturnas trabajadas

	HOMBRES		MUJERES	
	Horas	Personal	Horas	Personal
Sabico Seguridad	77.285,86	1.373	8.529,18	200

Horas media por hombre 56,29
Horas media por mujer 46,65

Festividad de Nochebuena y Nochevieja

NOCHEBUENA	HOMBRES		MUJERES	
	TOTAL	%	MUJERES	%
Sabico Seguridad	316	90,03%	35	9,97%

NOCHEBUENA	HOMBRES		MUJERES	
	TOTAL	%	MUJERES	%
Sabico Seguridad	325	90,28%	35	9,72%

- SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.A.

Horas nocturnas trabajadas

	HOMBRES		MUJERES	
	Horas	Personal	Horas	Personal
Sabico Servicios Auxiliares	3.997,52	115	1.830,00	52

Horas media por hombre 34,76

Horas media por mujer 35,2

Festividad de Nochebuena y Nochevieja

NOCHEBUENA	HOMBRES		MUJERES	
	TOTAL	%	MUJERES	%
Sabico Seguridad	18	100,00%	0	0,00%

- SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.

Horas festivas trabajadas

	HOMBRES		MUJERES	
	Horas	Personal	Horas	Personal
Silicia Servicios Integrales	13.854,14	239	5.359,50	108

Horas media por hombre 57,97

Horas media por mujer 49,63

Horas nocturnas trabajadas

	HOMBRES		MUJERES	
	Horas	Personal	Horas	Personal
Silicia Servicios Integrales	11.404,97	199	2.750,57	71

Horas media por hombre 57,31

Horas media por mujer 38,74

Festividad de Nochebuena y Nochevieja

NOCHEBUENA	HOMBRES		MUJERES	
	TOTAL	%	MUJERES	%
Silicia Servicios Integrales	18	100,00%	0	0,00%

NOCHEBUENA	HOMBRES		MUJERES	
	TOTAL	%	MUJERES	%
Silicia Servicios Integrales	41	77,36%	12	22,64%

- SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L.

Horas nocturnas trabajadas

	HOMBRES		MUJERES	
	Horas	Personal	Horas	Personal
Silicia Serveis Auxiliars	5.661,49	113	306,75	15

Horas media por hombre 50,1
 Horas media por mujer 20,45

Festividad de Nochebuena y Nochevieja

NOCHEBUENA	HOMBRES		MUJERES	
	TOTAL	%	MUJERES	%
Silicia Serveis Auxiliars	21	95,45%	1	4,55%

NOCHEBUENA	HOMBRES		MUJERES	
	TOTAL	%	MUJERES	%
Silicia Serveis Auxiliars	21	95,45%	1	4,55%

- ABYMATIC SISTEMAS S.L.

Horas nocturnas trabajadas

	HOMBRES		MUJERES	
	Horas	Personal	Horas	Personal
Abymatic Sistemas	409,00	6	393,00	6

Horas media por hombre 65,5
 Horas media por mujer 68,17

Festividad de Nochebuena y Nochevieja

NOCHEBUENA	HOMBRES		MUJERES	
	TOTAL	%	MUJERES	%
Abymatic Sistemas	1	33,33%	2	66,67%

NOCHEVIEJA	HOMBRES		MUJERES	
	TOTAL	%	MUJERES	%
Abymatic Sistemas	1	50,00%	1	50,00%

- VSS GLOBAL SECURITY S.L.

La plantilla de esta empresa no ha realizado trabajo en días festivos ni turnos de nocturnidad en el periodo analizado.

- SABICOLABS S.A.

La plantilla de esta empresa no ha realizado trabajo en días festivos ni turnos de nocturnidad en el periodo analizado.

- BICOLAN ETT S.A.

La plantilla de esta empresa no ha realizado trabajo en días festivos ni turnos de nocturnidad en el periodo analizado.

- I-SAI ACCESOS Y PRESENCIA S.L.

La plantilla de esta empresa no ha realizado trabajo en días festivos ni turnos de nocturnidad en el periodo analizado.

Movimientos de personal

- SERVICIOS AUXILIARES GDN S.L.

Altas y bajas por sexo

HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
Altas	Bajas	Altas	Bajas	Altas	Bajas
107	42,00%	80	43,00%	145	58,00%
				105	57,00%

Se detectan un porcentaje mayor de altas de mujeres 58% frente a un 42% de hombres, también se encuentra dicho porcentaje mayoritario en las bajas de mujeres 57% frente a un 43% de hombres en el mismo periodo

- SABICO SEGURIDAD S.A.

Altas y bajas por sexo

TOTAL							
HOMBRES				MUJERES			
Altas		Bajas		Altas		Bajas	
1.194	83,00%	727	87,00%	238	17,00%	106	13,00%

Desequilibrio importante en las altas de la empresa que coincide con la elevada presencia masculina por el sector al que pertenece; el 83% de las incorporaciones son, frente a un 17% de mujeres

- SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.

Altas y bajas por sexo

TOTAL							
HOMBRES				MUJERES			
Altas		Bajas		Altas		Bajas	
202	75,00%	141	79,00%	68	25,00%	38	21,00%

Importante desequilibrio en las altas de la empresa que coincide con la elevada presencia masculina por el sector al que pertenece; el 75% de las incorporaciones son hombres, frente a un 25 % de mujeres, se mantiene el porcentaje mayor en las bajas, siendo un 79% de hombres y u 21% de mujeres.

- SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.

Altas y bajas por sexo

TOTAL							
HOMBRES				MUJERES			
Altas		Bajas		Altas		Bajas	
187	67,00%	123	61,00%	92	33,00%	78	39,00%

Desequilibrio en las altas de la empresa donde el 67 % de las incorporaciones son hombres, frente a un 33 % de mujeres; se mantiene el porcentaje mayor en las bajas, siendo un 61% de hombres y un 39 % de mujeres.

- SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L.

Altas y bajas por sexo

TOTAL							
HOMBRES				MUJERES			
Altas		Bajas		Altas		Bajas	
339	65,00%	291	65,00%	181	35,00%	157	35,00%

Desequilibrio en las altas de la empresa que coincide con la elevada presencia masculina por el sector al que pertenece; el 65% de las incorporaciones son hombres, frente a un 35 % de mujeres.

- ABYMATIC SISTEMAS S.L.

Altas y bajas por sexo

TOTAL							
HOMBRES				MUJERES			
Altas		Bajas		Altas		Bajas	
6	100,00%	6	100,00%	0	0,00%	0	0,00%

El 100% de las altas en la entidad fueron hombres.

- VSS GLOBAL SECURITY SOLUTIONS S.L.

Altas y bajas por sexo

TOTAL							
HOMBRES				MUJERES			
Altas		Bajas		Altas		Bajas	
4	100,00%	3	100,00%	0	0,00%	0	0,00%

El 100% de las altas en la entidad fueron hombres del área operativa de la empresa.

- SABICOLABS S.L.

Altas y bajas por sexo

TOTAL							
HOMBRES				MUJERES			
Altas		Bajas		Altas		Bajas	
7	78,00%	2	67,00%	2	22,00%	1	33,00%

Desequilibrio en las altas de la empresa donde el 78% de las incorporaciones son hombres, frente a un 22% de mujeres; porcentaje que se mantiene en las bajas de la empresa en el mismo periodo, donde el hombre representa el 67% mientras que un 33% fueron mujeres.

- BICOLAN ETT S.A.

Altas y bajas por sexo

TOTAL							
HOMBRES				MUJERES			
Altas		Bajas		Altas		Bajas	
1	20,00%	2	50,00%	4	80,00%	2	50,00%

De las 5 altas que se dieron en el periodo analizado, el 80% fueron de mujeres (4); mientras que en el porcentaje de bajas de la empresa se presenta un equilibrio siendo del 50% cada sexo.

- I-SAI ACCESOS Y PRESENCIA S.L.

Altas y bajas por sexo

TOTAL							
HOMBRES				MUJERES			
Altas		Bajas		Altas		Bajas	
3	100,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%

El total de altas en la empresa en el periodo analizado corresponden a hombres (100%) no existiendo bajas de plantilla en dicho periodo.

Promociones y subrogaciones

No existe sistematización de cambios de categoría profesional, ya que las revisiones efectuadas se han realizado sobre las propias personas que desempeñaban categorías inmediatamente inferiores (técnicos sistemas) y las correspondientes a mandos intermedios se consideran incluidas dentro de las de “libre designación”.

En ejercicios anteriores no existía protocolo de seguimiento y registro de las subrogaciones entrantes y salientes, en el ejercicio en curso se ha puesto en marcha dentro de las diferentes aplicaciones de mano de obra y contratación, controles específicos, para poder gestionar un informe de seguimiento que se presentará a la comisión de seguimiento del plan.

4.4.3. Retribuciones.

- SERVICIOS AUXILIARES GDN S.L.

Remuneración media por sexo

	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
Remuneración media	17.679	18.878	6,35%

La desviación de la remuneración media entre mujeres y hombres es de un 6,35% a favor de la mujer.

Remuneración media por edad sexo

Edad	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
<18	14.211	14.222	0,08%
18-20	17.190	14.782	-16,29%
21-25	17.741	18.675	5,00%
26-30	18.933	19.012	0,42%
31-35	16.937	18.887	10,32%
36-40	17.558	20.218	13,16%
41-45	23.362	19.724	-18,45%
46-50	14.751	19.786	25,44%
51-55	18.004	18.219	1,18%
56-60	0	22.106	
61-66	0	18.071	

Remuneración media por categoría y sexo

Id. grupo categoría	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
D007 AUX. PLANTA	19.355	19.829	2,40%
0004 - AUX. SERVICIOS	15.800	15.007	-5,29%
0005 AUX. EVENTOS	20.899	20.932	0,16%
0006 - AUX. EVENTOS 1ª	0	21.353	
0007 - AUX. EVENTOS 2ª	20.584	20.543	-0,20%
0022 AUX. ESPECIALISTA	0	17.031	
0025 - COORDINACIÓN	0	25.496	100,00%
0026 - SUPERVISIÓN	0	21.500	
0027 - TÉCNICO	22.875	0	
0036 - AUX. RECEPCIONISTA	15.282	15.730	2,85%
0040 - OFICIAL 2ª ADM.	0	22.023	
0052 - PEONAJE	14.170	18.814	24,69%
0055 - REPARTIDOR	14.159	14.247	0,62%
0058 - AUX. ADM.	14.240	14.262	0,15%
64 - TCO. RRHH	19.917	19.917	0,00%
0070 - AZAFATA/O	14.035	14.165	0,92%
0072 ORDENANZA	14.966	0	
0074 TÉCNICO CEE	13.665	14.155	3,46%
0076 AUX. SERVICIOS ESP.	14.165	14.165	0,00%
0082 PEÓN ESPECIALISTA	0	15.484	
0083 - CONDUCTOR	0	16.789	

CONCLUSIONES GENERALES: No se detectan desviaciones importantes a favor del hombre; la mayor desviación se encuentra en la categoría de peón con una desviación del 24,69 % a favor de la mujer.

- SABICO SEGURIDAD S.A.

Remuneración media por sexo

	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
Remuneración media	22.097	20.529	7,10%

La desviación de la remuneración media entre mujeres y hombres es de un 7,10% a favor del hombre.

Remuneración media por edad sexo

Edad	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
<18	17.188	0	
18-20	18.603	18.317	1,54%
21-25	19.909	18.285	8,16%
26-30	19.787	19.621	0,84%
31-35	21.668	18.940	12,59%
36-40	22.021	19.656	10,74%
41-45	21.989	21.055	4,25%
46-50	22.287	20.464	8,18%
51-55	22.736	21.072	7,32%
56-60	22.902	20.049	12,46%
61-66	24.870	25.861	3,83%
67-75	33.636	0	
>75	0	0	

Remuneración media por categoría y sexo

Id. grupo categoría	Hombres	Mujeres	Grupo de categoría para informes
0001 - ANALISTA	37.422	0	
0002 - AUX. DE ADMINISTRACIÓN	20.261	19.810	2,23%
0004 - AUX. DE SERVICIOS	14.000	0	
0009 - TÉCNICO COMERCIAL	36.319	28.919	20,37%
0012 - COORDINADOR SERVICIOS	32.383	25.870	20,11%
0013 - DELINEANTE	19.040	0	
0015 - DIRECCIÓN COMERCIAL	49.550	54.218	8,61%
0018 - DIRECCIÓN RRHH	115.502	0	
0019 - DIRECCIÓN TÉCNICA	67.433	0	
0020 - ENCARGADO/A	36.881	0	
0021 - ESCOLTA	33.346	23.317	30,08%
0022 - ESPECIALISTA	16.510	16.458	0,31%
0023 - GERENTE	56.955	80.747	29,46%
0024 - GESTOR	21.000	0	
0029 - INSPECTOR/A	27.066	26.861	0,76%
0031 - JEFATURA DE VENTAS	30.921	0	
0032 - JEFATURA DE SEGURIDAD	39.453	0	
0033 - JEFATURA DE 1ª ADMINISTRACIÓN	43.302	0	
0035 - JEFATURA DE SERVICIOS	32.446	31.247	3,70%
0040 - OFICIAL DE 2ª ADMINISTRACIÓN	0	20.746	
0042 - OFICIAL DE 1ª OFICIOS VARIOS	24.000	0	
0043 - OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACIÓN	35.496	20.340	42,70%
0044 OFICIAL DE 1ª SESS	26.771	0	
0045 OFICIAL DE 2ª OFICIOS VARIOS	16.303	0	
0046 OFICIAL DE 2ª SESS	22.102	19.384	12,30%
0047 OFICIAL DE 3ª SESS	18.331	17.600	3,99%
0048 OPERADOR DE SEGURIDAD	18.570	18.435	0,72%
0049 OPERADOR DE SOPORTE TÉCNICO	24.000	0	
0052 PEON / MOZO	15.194	0	
0057 REVISOR/A SISTEMAS	19.817	0	
SUPERVISOR/A DE CRA	30.921	23.180	25,04%
TITULADO/A MEDIO	42.622	0	
0067 - TITULADO/A SUPERIOR	38.436	37.666	2,00%
0069 VIGILANTE DE SEGURIDAD	21.071	19.509	7,41%
0071 DELINENATE/A PROYECTISTA	0	23.745	
0081 - JEFATURA DE 2ª ADMINISTRACIÓN	20.838	22.859	8,84%

CONCLUSIONES GENERALES: Las mayores desigualdades se encuentran en las categorías de escolta con una desviación del 30,08% y supervisor/a del 25,04%, ambas a favor del hombre. La empresa está en cursode revisión funcional de las categorías profesionales conforme a la asignación de funciones y responsabilidades.

- SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.

Remuneración media por sexo

	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
Remuneración media	15.642	15.642	0,00%

No existe desviación entre las remuneraciones medias de hombres y mujeres.

Remuneración media por edad sexo

Edad	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
<18	14.167	13.920	1,78%
18-20	14.239	14.297	0,41%
21-25	14.999	15.023	0,16%
26-30	15.229	14.811	2,82%
31-35	16.067	17.922	10,35%
36-40	15.646	16.483	5,08%
41-45	16.897	16.848	0,29%
46-50	16.082	16.663	3,49%
51-55	15.909	15.377	3,46%
56-60	15.595	14.372	8,51%
61-66	18.915	16.834	12,36%
67-75	20.073	0	
>75	0	0	

Remuneración media por categoría y sexo

Id. grupo categoría	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
0002 - AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	30.794	24.716	24,59%
0004 - AUXILIAR DE SERVICIOS	14.806	14.576	1,58%
0008 - CELADOR/A	18.618	0	
0010 - CONDUCTOR/A	32.977	0	
0011 - CONSERJERÍA	22.681	23.490	3,44%
0014 - DIRECCIÓN	47.609	0	
0019 - DIRECCIÓN TÉCNICA	57.383	0	
0020 - ENCARGADO/A	16.492	18.892	12,71%
0036 - AUXILIAR TÉCNICO	0	13.624	
0040 - OFICIAL DE 2ª ADMINISTRACIÓN	0	22.916	
0043 - OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACIÓN	0	23.067	
0052 - PEONAJE	14.910	0	
0062 - TÉCNICO MANTENIMIENTO	22.091	22.898	3,53%
0070 - AZAFATA	0	20.590	
0076 - AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO/A	15.968	15.234	4,82%

CONCLUSIONES GENERALES: Mayor desviación en la categoría de Auxiliar de administración con una desviación del 24,59 % a favor del hombre

- SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.

Remuneración media por sexo

	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
Remuneración media	15.505	15.255	1,61%

La desviación de la remuneración media entre mujeres y hombres es de un 1,61% a favor del hombre.

Remuneración media por edad sexo

Edad	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN	Hombres + Mujeres
<18	14.299	14.285	0,10%	14.296
18-20	14.749	14.648	0,69%	14.716
21-25	15.581	15.139	2,84%	15.411
26-30	15.400	15.187	1,39%	15.365
31-35	15.915	17.331	8,89%	16.373
36-40	15.492	14.848	4,16%	15.263
41-45	15.480	14.970	3,29%	15.311
46-50	15.473	15.249	1,45%	15.379
51-55	16.138	15.111	6,36%	15.838
56-60	14.915	0		14.915
61-66	15.586	14.738	5,44%	15.407
67-75	16.298	0		16.298
>75	0	14.171		14.171

Remuneración media por categoría y sexo

Id. grupo categoría	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN	Hombres + Mujeres
0002 - AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	14.165	37.871	167,36%	26.641
0003 - AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	14.025	0		14.025
0004 - AUXILIAR DE SERVICIOS	15.426	14.959	3,03%	15.287
0009 - TÉCNICO COMERCIAL	0	14.686		14.686
0010 - CONDUCTOR/A	16.083	14.190	11,77%	15.957
0024 - GESTOR	19.753	0		19.753
0034 - JEFATURA DE EQUIPO	19.227	19.496	1,40%	19.443
0036 - AUX. TÉCNICO	14.798	15.510	4,81%	15.349
0040 OFICIAL DE 2ª ADMINISTRACIÓN	0	22.482		22.482
0043 - OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACIÓN	23.339	0		23.339
0049 - OPERADOR/A DE SOPORTE TÉCNICO	19.000	0		19.000
0054 - RECEPCIONISTA	0	14.642		14.642
0069 - VIGILANTE DE SEGURIDAD	18.010	18.155	0,81%	18.107

- SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L.

Remuneración media por sexo

	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
Remuneración media	15.817	15.483	2,11%

La desviación de la remuneración media entre mujeres y hombres es de un 2,11% a favor del hombre.

Remuneración media por edad sexo

Edad	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
<18	14.130	14.773	4,55%
18-20	14.629	14.592	0,25%
21-25	15.859	15.541	2,01%
26-30	15.974	15.639	2,10%
31-35	16.626	15.671	5,74%
36-40	16.127	16.477	2,17%
41-45	16.103	15.303	4,97%
46-50	16.019	15.627	2,45%
51-55	15.608	15.242	2,34%
56-60	16.148	16.233	0,53%
61-66	16.658	15.742	5,50%
67-75	15.755	0	
>75	0	0	

Remuneración media por categoría y sexo

Id. grupo categoría	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
0002 AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	0	17.332	
0004 - AUXILIAR DE SERVICIOS	15.799	15.273	3,33%
0024 - GESTOR	24.000	24.523	2,18%
0084 - CONDUCTOR	28.091	0	

CONCLUSIONES GENERALES: No se detectan desviaciones importantes.

- ABYMATIC SISTEMAS S.L.

Remuneración media por sexo

	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
Remuneración media	20.519	22.541	8,97%

La desviación de la remuneración media entre mujeres y hombres es de un 8,97% a favor de la mujer

Remuneración media por edad sexo

Edad	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
<18	0	0	
18-20	0	16.709	
21-25	17.535	17.018	3,04%
26-30	17.691	0	
31-35	18.926	0	
36-40	20.424	19.461	4,95%
41-45	19.417	20.611	5,79%
46-50	21.585	20.817	3,69%
51-55	17.601	0	
56-60	18.328	22.112	17,11%
61-66	27.893	45.809	39,11%
67-75	0	0	
>75	0	0	

Remuneración media por categoría y sexo

Id. grupo categoría	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
0020 - ENCARGADO/A	31.691	0	
0023 - GERENCIA	22.543	0	
0030 - JEFATURA DE VENTAS	0	45.809	
0032 - JEFATURA DE SEGURIDAD	48.000	0	
0035 - JEFATURA DE SERVICIOS	37.011	0	
0047 - OFICIAL DE 3ª SESS	17.662	0	
0048 - OPERADOR/A DE SEGURIDAD	19.701	19.704	0,01%
0059 - SUPERVISOR/A DE CRA	25.270	0	
0066 - TITULADO/A MEDIO	21.966	0	

CONCLUSIONES GENERALES: La mayor desviación se encuentra en la franja de edad entre 61-66 años donde hayamos una desviación del 39,11% a favor de la mujer

- VSS GLOBAL SECURITY SOLUTIONS S.L.

Remuneración media por sexo

	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
Remuneración media	38.172	23.769	37,73%

La desviación de la remuneración media entre mujeres y hombres es de un 37,73% a favor del hombre.

Remuneración media por edad sexo

Edad	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
<18	0	0	
18-20	0	0	
21-25	0	0	
26-30	0	17.865	
31-35	25.103	0	
36-40	27.348	0	
41-45	71.815	0	
46-50	25.000	0	
51-55	41.593	31.339	24,65%
56-60	0	0	
61-66	27.117	22.101	18,50%
67-75	0	0	
>75	0	0	

Remuneración media por categoría y sexo

Id. grupo categoría	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
0009 TÉCNICO COMERCIAL	28.000	0	
0015 - DIRECCIÓN COMERCIAL	56.538	0	
0017 - DIRECCIÓN GENERAL	80.641	0	
0019 - DIRECCIÓN TÉCNICA	43.549	0	
0020 - ENCARGADO/A	30.076	0	
0041 - OFICIAL DE 1ª	22.090	0	
0043 - OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACIÓN	0	26.720	
0044 - OFICIAL DE 1ª SESS	25.398	0	
0046 - OFICIAL DE 2ª SESS	27.039	0	
0048 - OPERADOR/A DE SOPORTE TÉCNICO	0	17.865	
0063 - TCO. PRL NIVEL SUPERIOR	87.093	0	
0067 - TITULADO/A SUPERIOR	27.117	0	

CONCLUSIONES GENERALES: Desviación importante a favor del hombre tanto en la media de retribución general (37,73% a favor del hombre), como en las franjas de edad de 51-55 años y 61-66 años

- SABICOLABS S.A.

Remuneración media por sexo

	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
Remuneración media	32.825	31.250	4,80%

La desviación de la remuneración media entre mujeres y hombres es de un 4,80% a favor del hombre.

Remuneración media por edad sexo

Edad	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
<18	0	0	
18-20	17.181	0	
21-25	25.200	0	
26-30	27.947	0	
31-35	24.000	0	
36-40	46.368	35.630	23,16%
41-45	41.651	29.566	29,02%
46-50	40.000	0	

Remuneración media por categoría y sexo

Id. grupo categoría	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
0015 - DIRECCIÓN COMERCIAL	0	40.000	
0019 - DIRECCIÓN TÉCNICA	44.766	0	
0040 - OFICIAL DE 2ª ADMINISTRACIÓN	25.294	0	
0043 OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACIÓN	36.629	26.435	27,83%
0049 - OPERADOR/A DE SOPORTE TÉCNICO	26.114	0	
0050 - OPERADOR/A - GRABADOR/A ORDENADOR	24.000	0	
0066 - TITULADO/A MEDIO	0	35.630	

CONCLUSIONES GENERALES: Desviación a favor del hombre tanto en la franja de edad entre 36 a 45 años, como en la categoría de Oficial 1ª administración (27,83 % a favor del hombre)

- BICOLAN ETT S.A.

Remuneración media por sexo

	Hombres	Mujeres	DESVIACION
Remuneración media	29.702	20.065	32,45%

La desviación de la remuneración media entre mujeres y hombres es de un 32,45 % a favor del hombre.

Remuneración media por edad sexo

Edad	Hombres	Mujeres	DESVIACION
<18	0	0	
18-20	15.000	14.929	0,47%
21-25	14.500	14.554	0,37%
26-30	0	15.257	
31-35	14.500	14.500	
36-40	0	20.974	
41-45	0	17.585	
46-50	34.213	36.500	6,68%
51-55	0	23.369	
56-60	0	0	
61-66	0	20.935	
67-75	0	0	
>75	0	0	

Remuneración media por categoría y sexo

Id. grupo categoría	Hombres	Mujeres	DESVIACION
0002 - AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	14.667	14.603	0,44%
0009 - TÉCNICO COMERCIAL	34.213	23.268	31,99%
0023 - GERENCIA	0	33.730	
0038 - NIVEL 4 ADMINISTRACIÓN	0	18.695	
0043 OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACIÓN	0	20.431	
0064 TÉCNICO RRHH	0	16.357	

CONCLUSIONES GENERALES: Desviación importante a favor del hombre tanto en la media de retribución general (32,45% a favor del hombre), como en la categoría de técnico comercial donde la desviación es de un 31,99% a favor del hombre.

Esta desviación es debida al desarrollo de la delegación donde el técnico comercial realiza la labor.

- I-SAI ACCESOS Y PRESENCIA S.L.

Remuneración media por sexo

	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
Remuneración media	34.600	34.680	0,23%

Remuneración media por edad sexo

Edad	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
<18	0	0	
18-20	25.355	0	
21-25	0	0	
26-30	26.628	34.495	22,80%
31-35	32.648	0	
36-40	32.761	0	
41-45	44.774	27.787	61,13%
46-50	39.469	42.448	7,02%
51-55	0	0	
56-60	0	0	
61-66	0	0	
67-75	0	0	
>75	0	0	

Remuneración media por categoría y sexo

Id. grupo categoría	Hombres	Mujeres	DESVIACIÓN
0002 - AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	25.026	24.781	0,99%
0003 - AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN	33.148	34.495	3,90%
0020 - ENCARGADO/A	41.631	0	
0022 - ESPECIALISTA	29.353	0	
0028 - INGENIERO/A	51.187	0	
0040 - OFICIAL DE 2ª ADMINISTRACIÓN	0	35.268	
0041 - OFICIAL DE 1ª	32.554	0	
0061 - TÉCNICO INSTALADOR SAT-MTO	30.714	0	
0068 - VIAJANTE	62.897	0	
0078 - OFICIAL DE 2ª INSTALADOR	26.429	0	

CONCLUSIONES GENERALES: No se detectan desviaciones importantes en las retribuciones medias entre sexos, a excepción de la franja de edad entre 41-45 años

4.4.4. Proceso de selección y contratación

Incluidos en los procesos de recursos humanos, se encuentra la selección de personal utilizando canales internos. En el presente cuadro se detalla el proceso utilizado para dicha selección y contratación:

	SI	NO
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	X	
Criterios de cada departamento.	X	
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.		X
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado	X	
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo		X
Equipo de recursos humanos	X	
Responsables de los departamentos	X	
Equipo externo a la empresa		X
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	X	
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:		X
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	X	
Test psicotécnico		X
Otros		X
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	X	
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:		X
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres		X
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	X	
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres	X	
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección		X
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección		X
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	X	
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		X
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		X
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa		X
Se seleccionan más hombres que mujeres		X
Se seleccionan más mujeres que hombres	X	
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	X	
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa		X
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	X	
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	X	
Otros		X
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	X	
Se utiliza lenguaje no sexista	X	

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA:

Durante el diagnóstico no se han detectado la aplicación de criterios o principios discriminatorios o contrarios a la igualdad de género, más allá de la falta de candidatos del sexo menos representado en las distintas actividades. Dados los sectores de actividad de las empresas afectadas por el plan, siendo masculinizado en el área operativa del sector de la seguridad y feminizados los puestos del área operativa del sector servicios, como acción de mejora es necesario priorizar las candidaturas de mujeres en el sector de la seguridad y los hombres en puestos operativos del sector servicios y departamentos de administración.

4.4.5. Valoración de puestos de trabajo

SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Se ha llevado a cabo la valoración de puestos de trabajo bajo el método publicado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres en abril de 2022.

Se trata de una herramienta acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad dando cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Se adecúa a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4:

- *Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.*
- *Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.*
- *Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.*
- *Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.*

Cumple además con los criterios y principios descritos en el artículo 4.4:

- *Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada.*
- *Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo.*
- *Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas.*

Es un método de valoración cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos. Es un sistema normalizado, de manera que puede aplicarse a todo tipo de empresas, e integral, ya que se aplica a todos los puestos de una organización. Además, se ha creado la herramienta con perspectiva de género para evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.

ELEMENTOS DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS

Los elementos que conforman la herramienta de Valoración de Puestos son los siguientes:

- **Categorías de factores de valoración.** Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Naturaleza de las funciones o tareas, condiciones educativas, Condiciones profesionales y de formación, Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño.
- **Factores y subfactores de valoración:** Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo. Han sido los siguientes que se describen a continuación:

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1.) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

Valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan.

A.2.) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

A.2.1.) Posición continuada y posturas forzadas: Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.

A.2.2) Movimientos repetitivos: Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo.

A.2.3) Esfuerzo visual: Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.

A.2.4) Esfuerzo auditivo: Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico: Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad

A.3) ESFUERZO MENTAL: Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL: Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.

Niveles de esfuerzo físico, mental y emocional		FRECUENCIA		
		DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)
INTENSIDAD	DÉBIL	Muy bajo nivel de esfuerzo (nivel 1)	Bajo nivel de esfuerzo (nivel 2)	Nivel moderado de esfuerzo (nivel 3)
	MODERADO	Bajo nivel de esfuerzo (nivel 2)	Nivel moderado de esfuerzo (nivel 3)	Alto nivel de esfuerzo (nivel 4)
	FUERTE	Nivel moderado de esfuerzo (nivel 3)	Alto nivel de esfuerzo (nivel 4)	Muy alto nivel de esfuerzo (nivel 5)

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación: Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad: Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas: Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.

A.6.2) Responsabilidad económica: Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial: Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.

A.7) AUTONOMÍA En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

B.1) ENSEÑANZA REGLADA: Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas: Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos.

C.1.2) Competencias digitales: Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.

C.1.3) Gestión de la diversidad: Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero: Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.

C.1.5) Formación no reglada: Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada.

C.1.6) Experiencia: Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.

C.2) APTITUDES

C.2.1) Destreza: Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.

C.2.2) Minuciosidad. Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.

C.2.3) Aptitudes sensoriales. Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones. Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.

C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa: Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia.

C.3.2) Capacidad emocional: Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos: Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.)

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño

D.1) ENTORNO

D.1.1) Condiciones físicas: Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).

D.1.2) Condiciones psicosociales: Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.

Niveles		PROBABILIDAD		
		POCO PROBABLE	PROBABLE	MUY PROBABLE
SEVERIDAD	POCO GRAVE	Muy baja exposición (nivel 1)	Baja exposición (nivel 2)	Exposición moderada (nivel 3)
	GRAVE	Baja exposición (nivel 2)	Exposición moderada (nivel 3)	Alto exposición (nivel 4)
	MUY GRAVE	Exposición moderada (nivel 3)	Alto exposición (nivel 4)	Muy alta exposición (nivel 5)

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones: Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.)

D.2.2) Desplazamientos y viajes: Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

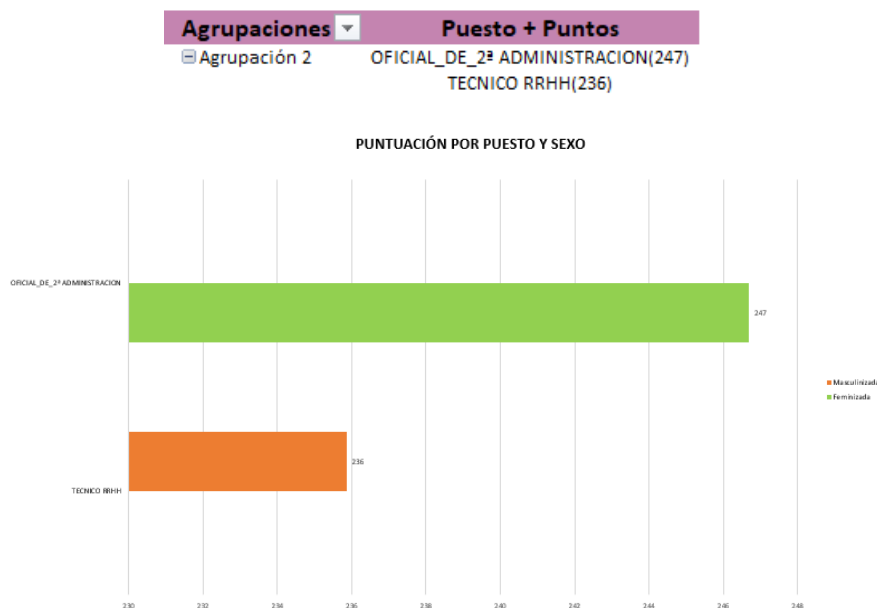
PONDERACIÓN DE LOS FACTORES Y SUBFACTORES

Para determinar las ponderaciones del sistema en primer lugar, se ha determinado el valor porcentual o peso relativo de cada una de las cuatro categorías recogidas en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Dentro de cada categoría, se han configurado grupos de factores homogéneos, a los que se ha otorgado un peso relativo entre sí. Esta operación se ha reiterado para los factores dentro de cada grupo y, en su caso, para los subfactores integrados en cada factor

RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO POR EMPRESA

- SERVICIOS AUXILIARES GDN S.A.

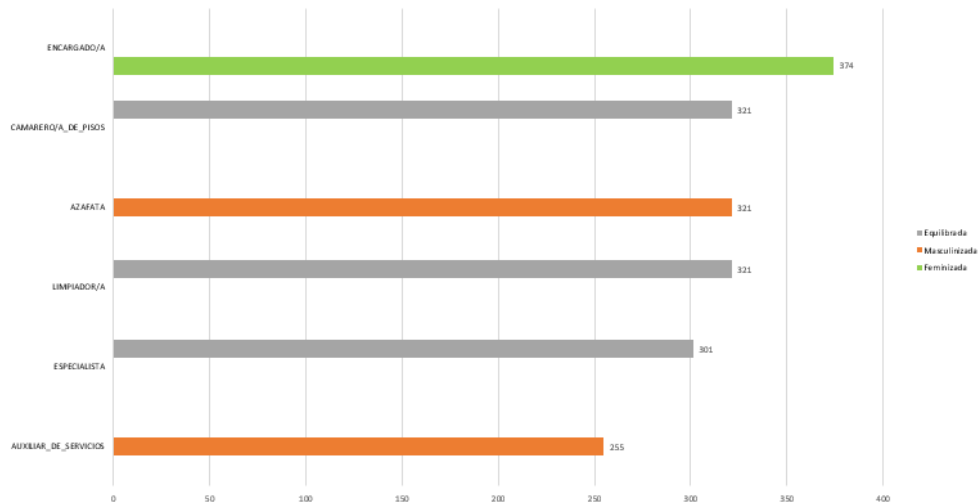
Personal de estructura



Personal de operativa

Agrupaciones	Puesto + Puntos
<input type="checkbox"/> Agrupación 4	ESPECIALISTA(301) LIMPIADOR/A(321) CAMARERO/A_DE_PISOS(321) AZAFATA(321) ENCARGADO/A(374)
<input type="checkbox"/> Agrupación 3	AUXILIAR_DE_SERVICIOS(255)

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO

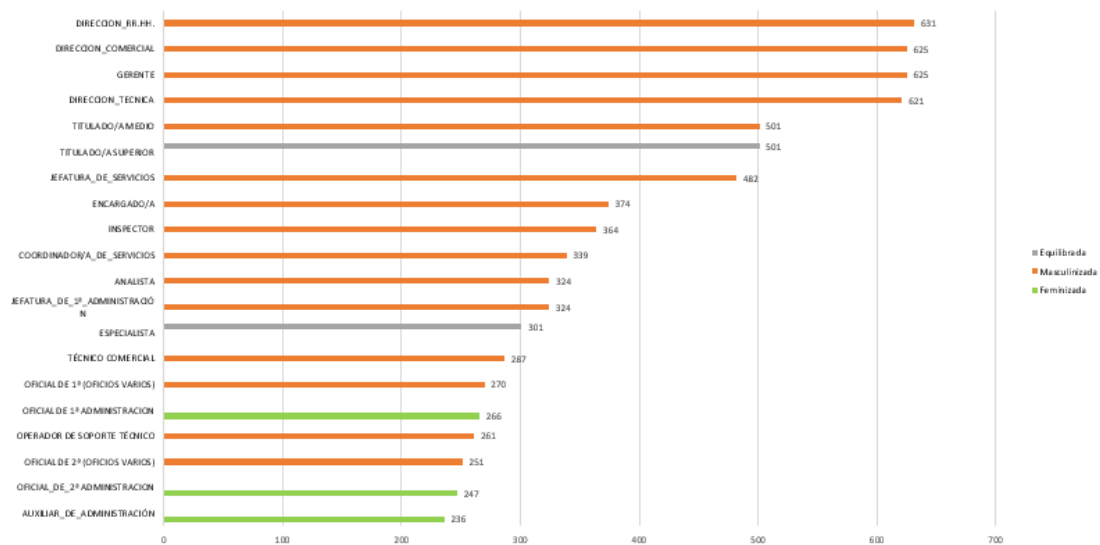


- SABICO SEGURIDAD S.A.

Personal de estructura

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	GERENTE(625) DIRECCION_COMERCIAL(625) DIRECCION_TECNICA(621) DIRECCION_RR.HH.(631)
Agrupación 6	TITULADO/A SUPERIOR(501) TITULADO/A MEDIO(501)
Agrupación 5	JEFATURA_DE_SERVICIOS(482)
Agrupación 4	INSPECTOR(364) COORDINADOR/A_DE_SERVICIOS(339) ANALISTA(324) ENCARGADO/A(374) JEFATURA_DE_1ª ADMINISTRACIÓN(324) ESPECIALISTA(301)
Agrupación 3	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACION(266) TÉCNICO COMERCIAL(287) OFICIAL DE 1ª (OFICIOS VARIOS)(270) OFICIAL DE 2ª (OFICIOS VARIOS)(251) OPERADOR DE SOPORTE TÉCNICO(261)
Agrupación 2	AUXILIAR_DE ADMINISTRACIÓN(236) OFICIAL_DE_2ª ADMINISTRACION(247)

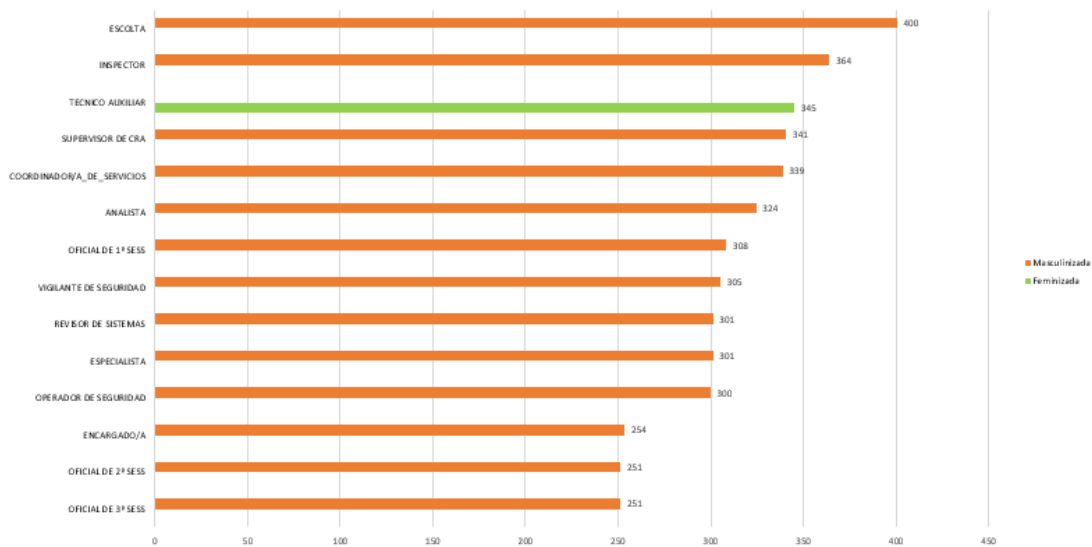
PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



Personal de operativa

Agrupaciones	Puesto + Puntos
<input type="checkbox"/> Agrupación 5	ESCOLTA(400)
<input type="checkbox"/> Agrupación 4	COORDINADOR/A_DE_SERVICIOS(339)
	INSPECTOR(364)
	OFICIAL DE 1ª SESS(308)
	REVISOR DE SISTEMAS(301)
	ESPECIALISTA(301)
	ANALISTA(324)
	SUPERVISOR DE CRA(341)
	TECNICO AUXILIAR(345)
<input type="checkbox"/> Agrupación 3	VIGILANTE DE SEGURIDAD(305)
	OPERADOR DE SEGURIDAD(300)
	OFICIAL DE 2ª SESS(251)
	OFICIAL DE 3ª SESS(251)
	ENCARGADO/A

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO

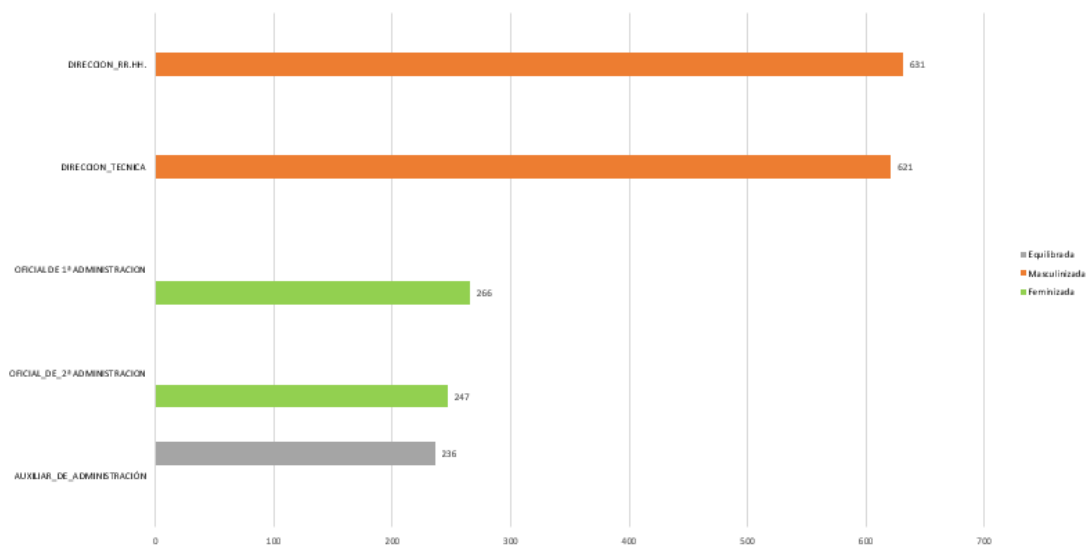


- SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.

Personal de estructura

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	DIRECCION_RR.HH.(631) DIRECCION_TECNICA(621)
Agrupación 3	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACION(266)
Agrupación 2	OFICIAL_DE_2ª ADMINISTRACION(247) AUXILIAR_DE_ADMINISTRACIÓN(236)

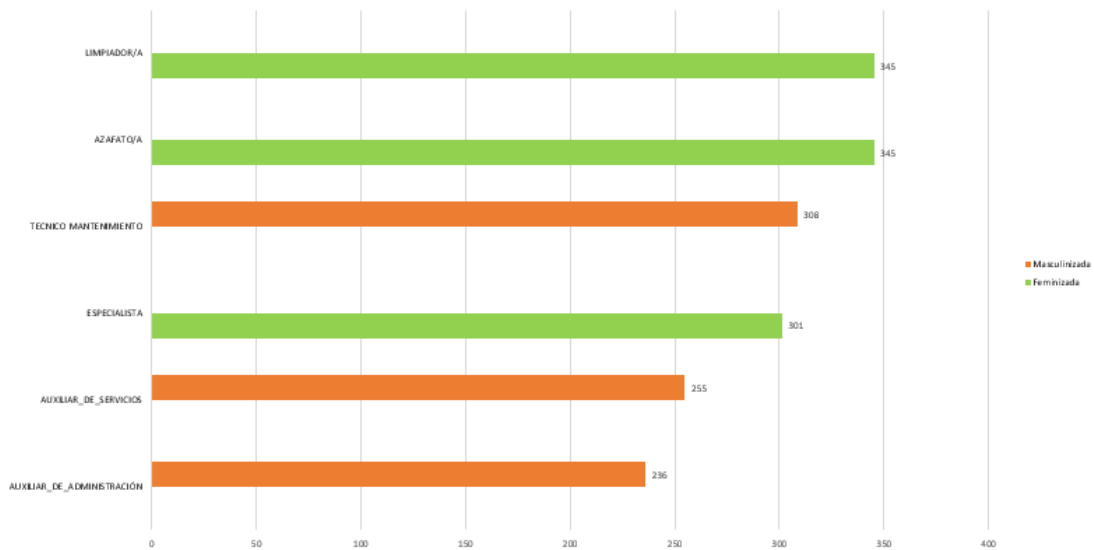
PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



Personal de operativa

Agrupaciones	Puesto + Puntos
<input type="checkbox"/> Agrupación 4	AZAFATO/A(345) LIMPIADOR/A(345) TECNICO MANTENIMIENTO(308) ESPECIALISTA(301)
<input type="checkbox"/> Agrupación 3	AUXILIAR_DE_SERVICIOS(255)
<input type="checkbox"/> Agrupación 2	AUXILIAR_DE_ADMINISTRACIÓN(236)

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO

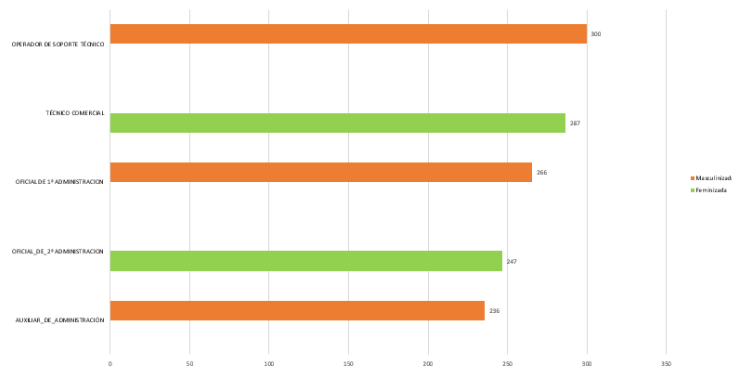


- SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.

Personal de estructura

Agrupaciones	Puesto + Puntos
<input type="checkbox"/> Agrupación 3	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACION(266) OPERADOR DE SOPORTE TÉCNICO(300) TÉCNICO COMERCIAL(287)
<input type="checkbox"/> Agrupación 2	AUXILIAR_DE_ADMINISTRACIÓN(236) OFICIAL_DE_2ª ADMINISTRACION(247)

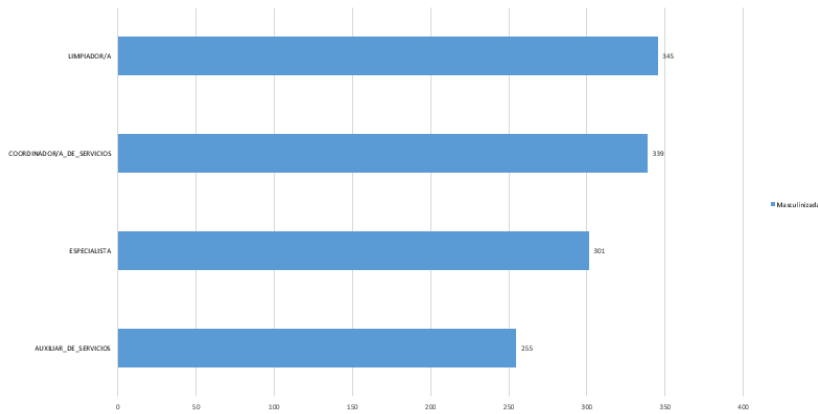
PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



Personal de operativa

Agrupaciones	Puesto + Puntos
<input type="checkbox"/> Agrupación 4	COORDINADOR/A_DE_SERVICIOS(339) ESPECIALISTA(301) LIMPIADOR/A(345)
<input type="checkbox"/> Agrupación 3	AUXILIAR_DE_SERVICIOS(255)

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO

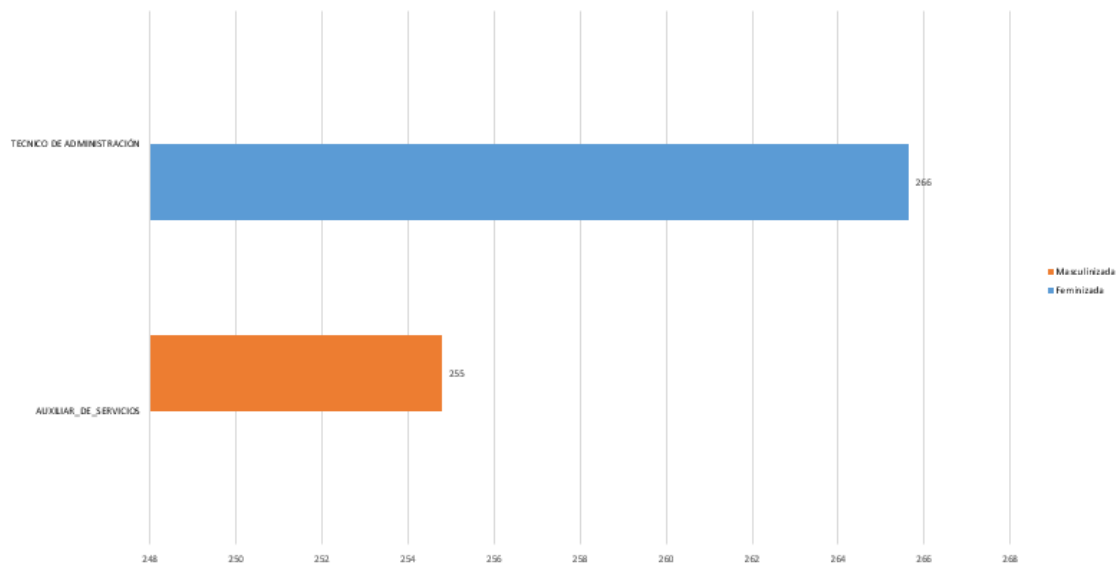


- SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L.

Personal de estructura

Agrupaciones	Puesto + Puntos
<input type="checkbox"/> Agrupación 3	TECNICO DE ADMINISTRACIÓN(266) AUXILIAR_DE_SERVICIOS(255)

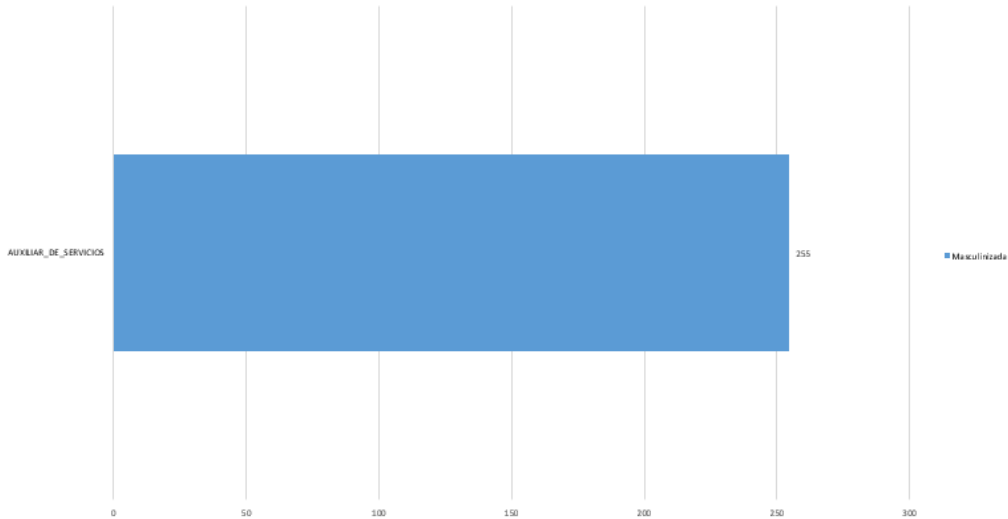
PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



Personal de operativa

Agrupaciones ▼ **Puesto + Puntos**
 Agrupación 3 AUXILIAR_DE_SERVICIOS(255)

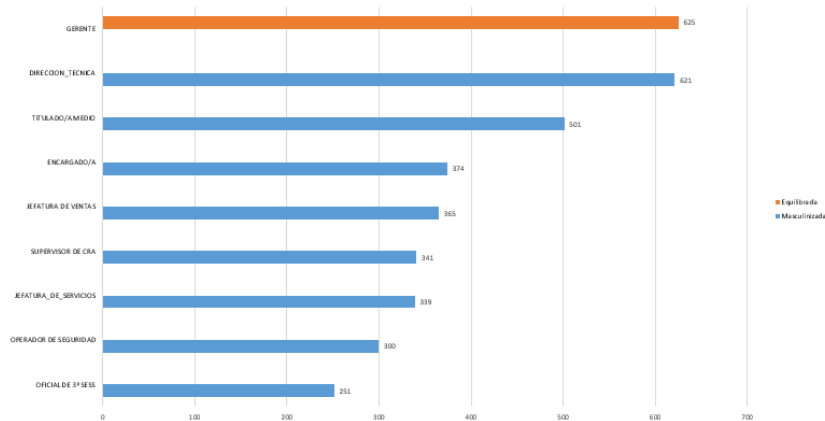
PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



- ABYMATIC SISTEMAS S.L.

Agrupaciones ▼ **Puesto + Puntos**
 Agrupación 7 DIRECCION_TECNICA(621)
 GERENTE(625)
 Agrupación 6 TITULADO/A MEDIO(501)
 Agrupación 4 ENCARGADO/A(374)
 JEFATURA DE VENTAS(365)
 JEFATURA_DE_SERVICIOS(339)
 SUPERVISOR DE CRA(341)
 Agrupación 3 OFICIAL DE 3ª SESS(251)
 OPERADOR DE SEGURIDAD(300)

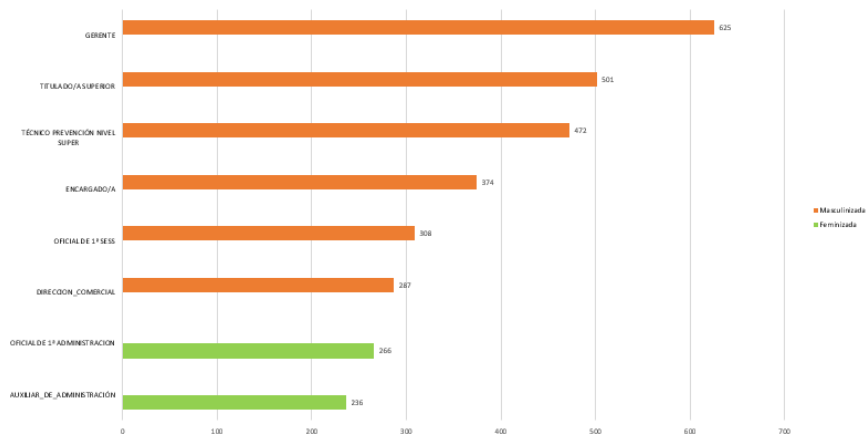
PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



- VSS GLOBAL SECURITY SOLUTIONS S.L.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
<input type="checkbox"/> Agrupación 7	GERENTE(625)
<input type="checkbox"/> Agrupación 6	TITULADO/A SUPERIOR(501)
<input type="checkbox"/> Agrupación 5	TÉCNICO PREVENCIÓN NIVEL SUPER(472)
<input type="checkbox"/> Agrupación 4	OFICIAL DE 1ª SESS(308) ENCARGADO/A(374)
<input type="checkbox"/> Agrupación 3	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACION(266) DIRECCION_COMERCIAL(287)
<input type="checkbox"/> Agrupación 2	AUXILIAR_DE_ADMINISTRACIÓN(236)

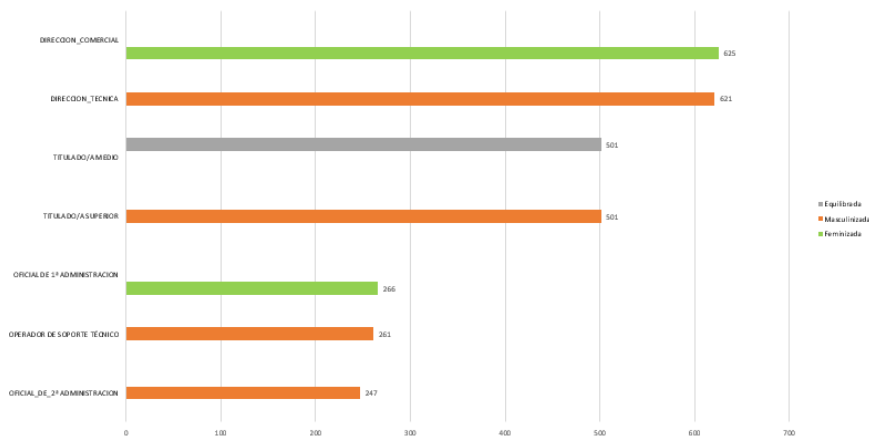
PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



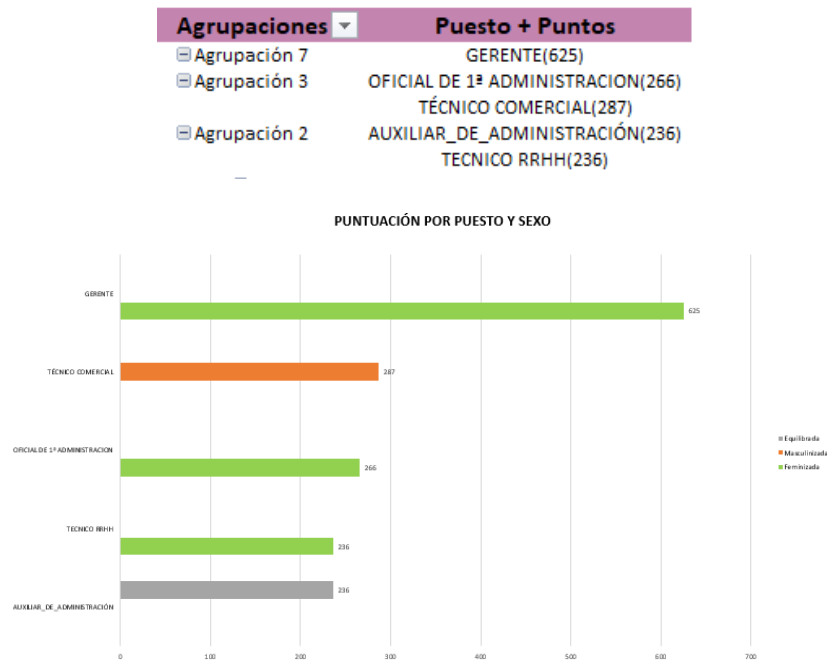
- SABICOLABS S.A.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
<input type="checkbox"/> Agrupación 7	DIRECCION_TECNICA(621) DIRECCION_COMERCIAL(625)
<input type="checkbox"/> Agrupación 6	TITULADO/A MEDIO(501) TITULADO/A SUPERIOR(501)
<input type="checkbox"/> Agrupación 3	OPERADOR DE SOPORTE TÉCNICO(261) OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACION(266)
<input type="checkbox"/> Agrupación 2	OFICIAL_DE_2ª ADMINISTRACION(247)

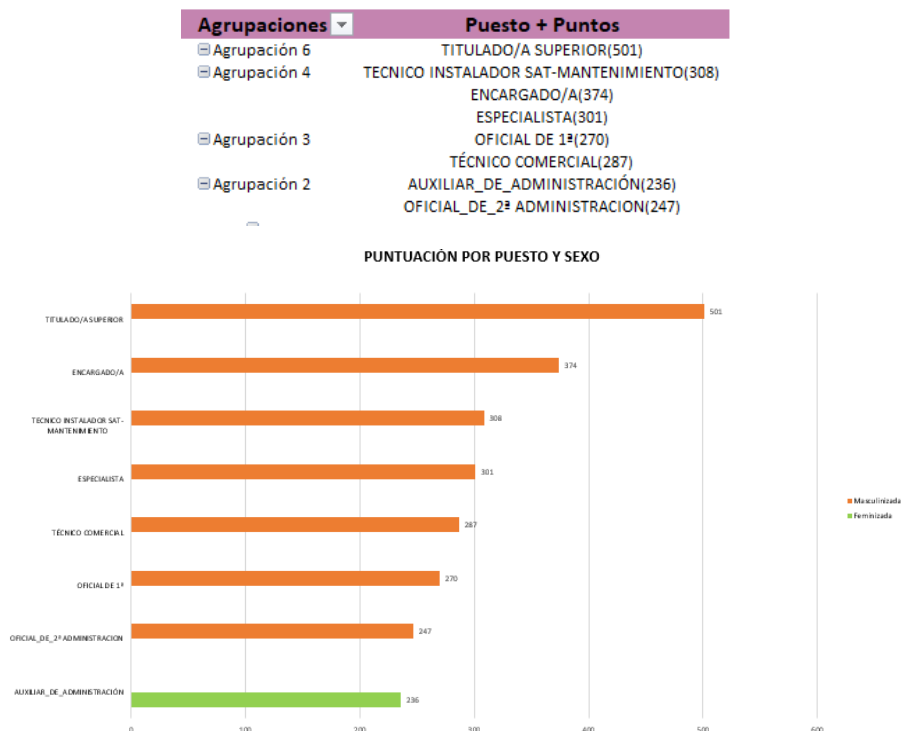
PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



- BICOLAN ETT S.A.



- I-SAI ACCESOS Y PRESENCIA S.L.



4.5. Seguridad y salud laboral.

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo implantado en el grupo responde a los requisitos de la norma ISO 45001:2018.

El modelo de servicio de prevención por el que se ha optado es el “Servicio de Prevención Mancomunado” participado por todas las empresas del grupo. Este Servicio se apoya en la medida que lo estima necesario en SPA’S externos.

La gestión de la prevención de riesgos laborales en **SABICO GROUP** consiste en: Identificar y valorar los riesgos relacionados con la seguridad, la higiene, la ergonomía y psicología a fin de eliminarlos, reducirlos o controlarlos, estableciendo acciones preventivas eficaces que promuevan la mejora de las condiciones de trabajo; tiene como principales líneas de acción:

- Identificación y evaluación de riesgos (seguridad, higiene, ergonomía y psicología)
- Evaluación del cumplimiento legal.
- Definición e implantación de medidas preventivas.
- Planificación de la acción preventiva derivada de la evaluación de riesgos.
- Planificación y ejecución de la vigilancia de la salud.
- Definición e implantación de programas de mejora (objetivos).
- Seguimiento de la eficacia y ajuste de las medidas preventivas.
- Relación con los comités de seguridad y salud laboral y los delegados de prevención.

Los convenios utilizados aplican la legislación en materia de seguridad y salud laboral.

– Nº de enfermedades profesionales, por sexo y año.

EMPRESA	Con baja 2018 M	Con baja 2018 H	Sin baja 2018 M	Sin baja 2018 H	Con baja 2019 M	Con baja 2019 H	Sin baja 2019 M	Sin baja 2019 H	Con baja 2020 M	Con baja 2020 H	Sin baja 2020 M	Sin baja 2020 H	Con baja 2021 M	Con baja 2021 H	Sin baja 2021 M	Sin baja 2021 H	Con baja 2022 M	Con baja 2022 H	Sin baja 2022 M	Sin baja 2022 H
SABICO SEGURIDAD																1				
SABICO SERVICIOS AUXILIARES																				
SILICIA SERVICIOS INTEGRALES																				
SILICIA SERVEIS AUXILIARS																				
BICOLAN E.T.T.	1	2		1		2								1				1		1
SERVICIOS AUXILIARES DE GESTIÓN DE NEGOCIOS GDN	1																			
ABYMIATIC SISTEMAS																				
I-SAI ACCESOS Y PRESENCIA																				
TOTAL	2	2	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1

– Nº de accidentes, por sexo con baja y sin baja, identificando frecuencia y gravedad en 2022.

EMPRESA	Accidentes con baja	Gravedad (*)		Accidentes in itinere	Accidentes sin baja	Accidentes con baja Mujeres	Accidentes con baja Hombres	Total accidentes	Índice de incidencia
		L	G						
SABICO SEGURIDAD	97	92	5	18	82	14	83	179	3,61%
SABICO SERVICIOS AUXILIARES	2	2	0	0	2	0	2	4	0,92%
SILICIA SERVICIOS INTEGRALES	5	5	0	3	2	4	1	7	0,51%
SILICIA SERVEIS AUXILIARS	11	10	1	5	7	1	10	18	2,06%
BICOLAN E.T.T.	32	32	0	7	18	10	22	60	7,04%
SERVICIOS AUXILIARES DE GESTIÓN DE NEGOCIOS GDN	3	3	0	0	2	3	0	5	3,00%
ABYMATIC SISTEMAS	2	2	0	0	0	0	2	2	4,76%
I-SAI ACCESOS Y PRESENCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
TOTAL	152	146	6	33	113	32	120	275	

(*) Gravedad: L-Leve; G-Grave.

– Nº de accidentes con baja, por año

EMPRESA	Accidentes con baja 2018	Accidentes con baja 2019	Accidentes con baja 2020	Accidentes con baja 2021	Accidentes con baja 2022
SABICO SEGURIDAD	49	63	50	51	97
SABICO SERVICIOS AUXILIARES	3	3	2	1	2
SILICIA SERVICIOS INTEGRALES	6	5	6	10	5
SILICIA SERVEIS AUXILIARS	12	9	9	5	11
BICOLAN E.T.T.	59	36	20	34	32
SERVICIOS AUXILIARES DE GESTIÓN DE NEGOCIOS GDN	4	7	2	1	3
ABYMATIC SISTEMAS	1	0	0	0	2
I-SAI ACCESOS Y PRESENCIA				1	0
TOTAL	134	123	89	103	152

– Nº de accidentes con baja, por sexo y año

EMPRESA	Accidentes con baja Mujeres 2018	Accidentes con baja Mujeres 2019	Accidentes con baja Mujeres 2020	Accidentes con baja Mujeres 2021	Accidentes con baja Mujeres 2022	Accidentes con baja Hombres 2018	Accidentes con baja Hombres 2019	Accidentes con baja Hombres 2020	Accidentes con baja Hombres 2021	Accidentes con baja Hombres 2022
SABICO SEGURIDAD	6	5	8	10	14	43	58	42	41	83
SABICO SERVICIOS AUXILIARES	1	2	0	0	0	2	1	2	1	2
SILICIA SERVICIOS INTEGRALES	1	1	6	5	4	5	4	0	5	1
SILICIA SERVEIS AUXILIARS	1	2	1	1	1	11	7	8	4	10
BICOLAN E.T.T.	27	6	4	7	10	32	30	16	27	22
SERVICIOS AUXILIARES DE GESTIÓN DE NEGOCIOS GDN	3	5	2	1	3	1	2	0	0	0
ABYMATIC SISTEMAS	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
I-SAI ACCESOS Y PRESENCIA				0	0				1	0
TOTAL	39	21	21	24	32	95	102	68	79	120

4.6. Formación.

SABICO GROUP realiza planes de formación anuales prestando especial atención a que todas las personas posean las cualificaciones necesarias para la realización de sus tareas de forma eficaz y segura.

Objetivos:

Mejora del grado de profesionalidad de los trabajadores.

Dotar a toda la plantilla de los conocimientos suficientes en materias elementales para el desarrollo de sus funciones.

Alcance:

Cualquier trabajador que necesite una actualización, perfeccionamiento y/o mantenimiento de sus competencias profesionales.

Lugar:

SABICO GROUP tiene suscritos diferentes acuerdos de colaboración con Centros de Formación homologados, en las diferentes Comunidades donde se dispone de Delegación.

Metodología:

La modalidad utilizada en la impartición de la formación a nuestros trabajadores es individualizada para cada curso y puede ser presencial, a distancia o tele formación.

Dependiendo de las características de cada curso, la formación será teórica o teórico-práctica.

A continuación, se relacionan los cursos de formación, alumnos y número de horas para cada empresa en el 2022.

El 99% de las horas han sido dentro de la jornada laboral.

- BICOLAN ETT S.A.

TITULO DEL CURSO	Alumnos	Horas curso	Mujeres	Total horas
CARRETILLAS ELEVADORAS	4	6	0	24
PLATAFORMAS ELEVADORAS	4	8	0	32
TRABAJOS ALTURA	4	8	0	32
CARRETILLAS ELEVADORAS	2	8	0	16
PUENTE GRUA	1	6	0	6
CARRETILLAS ELEVADORAS	1	8	0	8
PUENTE GRUA	1	8	0	8
CARRETILLAS ELEVADORAS	1	8	0	8
CARRETILLAS ELEVADORAS	3	6	0	18
CARRETILLAS ELEVADORAS	4	8	0	32
CARRETILLAS ELEVADORAS	2	6	0	12
CARRETILLAS ELEVADORAS	3	6	0	18
CARRETILLAS ELEVADORAS	1	8	0	8
PUENTE GRUA	2	6	0	12
PLATAFORMAS ELEVADORAS	1	8	0	8
CARRETILLAS ELEVADORAS	2	10	0	20
OPERARIO MAQUINAS MECANIZADOS	1	20	1	20
PUENTE GRUA	3	8	0	24
OPERARIOS ALMACEN	1	20	0	20
PERSONAL OFICINAS SECTOR METAL	1	6	1	6
PUENTE GRUA	2	6	0	12
META 4 BUZON MOVIMIENTOS, VIISORES, CAMBIO SAAS	1	5	1	5
META 4 BUZON MOVI MIENTOS, VIISORES	1	4	1	4
META 4 BUZON MOVI MIENTOS, VIISORES	5	2	5	10
PROTECCION DE DATOS	9	3	9	27
REFORMA LABORAL	2	2	2	4
TOTAL	62		20	394

- SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.

TITULO DEL CURSO	Alumnos	Horas curso	Mujeres	Total horas
META 4 BUZON MOVIMIENTOS, VIISORES, CAMBIO SAAS	1	5	0	5
META 4 BUZON MOVI MIENTOS, VIISORES	1	4	0	4
META 4 BUZON MOVI MIENTOS, VIISORES	5	4	4	20
PROTECCION DE DATOS	3	3	2	9
REFORMA LABORAL	5	2	4	10
TOTAL	15		10	48

- SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.

TITULO DEL CURSO	Alumnos	Horas curso				Mujeres	Total horas
SVB Y MANEJO DEA	1	6				0	6
SVB Y MANEJO DEA	1	6				0	6
SVB Y MANEJO DEA	1	6				0	6
SVB Y MANEJO DEA	1	6				0	6
SVB Y MANEJO DEA	1	6				0	6
META 4 BUZON MOVI MIENTOS, VIISORES	1	4				0	4
META 4 BUZON MOVI MIENTOS, VIISORES	3	4				2	12
PROTECCION DE DATOS	1	3				1	3
REFORMA LABORAL	4	2				3	8
TOTAL	14					6	57

- SILICIA SERVEIS AUXILIARSS.L.

TITULO DEL CURSO	Alumnos	Horas curso				Mujeres	Total horas
SVB Y MANEJO DEA	2	6				1	12
PRL BASICO	1	50				0	50
TOTAL	3					1	62

- SERVICIOS AUXILIARES GDN S.A.

TITULO DEL CURSO	Alumnos	Horas curso				Mujeres	Total horas
PRL BASICO CONSTRUCCION	2	60				0	120
META 4 BUZON MOVI MIENTOS, VIISORES	1	2				1	2
TOTAL	3					1	122

- ABYMATICSISTEMAS S.L.

TITULO DEL CURSO	Alumnos	Horas curso				Mujeres	Total horas
META 4 BUZON MOVI MIENTOS, VIISORES	2	2				0	4
REFORMA LABORAL	2	2				0	4
PROTECCION DATOS	1	3				1	3
OPERADOR CRA	2	10				0	20
PRL BASICO CONSTRUCCION	2	60				0	120
ELECTRICIDAD	2	6				0	12
PRL BASICO CONSTRUCCION	1	60				0	60
ELECTRICIDAD	1	6				0	6
TOTAL	13					1	229

- I-SAIACCESOS Y PRESENCIA S.L.

TITULO DEL CURSO	Alumnos	Horas curso				Mujeres	Total horas
ELECTRICIDAD	1	6				0	6
TRABAJOS EN ALTURA	1	8				0	8
ELECTRICIDAD	1	6				0	6
PRL BASICO CONSTRUCCION	2	60				0	120
ELECTRICIDAD	1	6				0	6
TRABAJOS EN ALTURA	2	8				0	16
ELECTRICIDAD	1	6				0	6
PRL BASICO CONSTRUCCION	1	60				0	60
TRABAJOS EN ALTURA	1	8				0	8
ELECTRICIDAD	1	6				0	6
PRL BASICO CONSTRUCCION	1	60				0	60
PROTECCION DATOS	1	3				0	3
TOTAL	14					0	305

- VSSGLOBAL SECURITY SOLUTIONS S.L.

TITULO DEL CURSO	Alumnos	Horas curso				Mujeres	Total horas
PROTECCION DATOS	3	3				1	9
TOTAL	3						9

- SABICOLABSS.A.

TITULO DEL CURSO	Alumnos	Horas curso				Mujeres	Total horas
META 4 BUZON MOVI MIENTOS, VIISORES	1	5				1	5
META 4 BUZON MOVI MIENTOS, VIISORES	1	4				1	4
TOTAL	2					2	9

- SABICO SEGURIDAD S.A.

TITULO DEL CURSO	Alumnos	Horas curso				Mujeres	Total horas
228 CURSOS							
TOTAL	1.843					247	36.741

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA:

En lo relativo a la formación, se detecta un bajo porcentaje de formación impartida a mujeres en relación a la formación impartida a hombres en todas las empresas, debido a la impartición de materias técnicas donde las mujeres no se encuentran representadas. Como mejora se propone fomentar la formación básica y especializada de mujeres en todas las áreas para facilitar el acceso a determinados puestos que debido a sus características son mayoritariamente desempeñados por hombres.

5

Objetivos y
registro

5. Objetivos y registro

5.1. Objetivos generales

El objetivo principal es promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta que pudiera existir, incluido, en su caso, la brecha salarial.

Se plantean una serie de objetivos generales en el desarrollo del plan como son:

- ◆ Asentar dentro de la cultura de la organización el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- ◆ Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- ◆ Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- ◆ Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles.
- ◆ Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- ◆ Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, con una acción específica para las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- ◆ Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- ◆ Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- ◆ Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- ◆ Promover mediante acciones de comunicación, información y sensibilización la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- ◆ Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- ◆ Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

5.2. Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordadas para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

Selección y contratación:

- ◆ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
- ◆ Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos de la empresa, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Clasificación profesional:

- ◆ Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
- ◆ Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.

Formación:

- ◆ Formar en materia de género e igualdad al personal de la empresa.
- ◆ Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

Promoción profesional:

- ◆ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- ◆ Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas

Condiciones de trabajo:

- ◆ Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.



Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

- ◆ Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- ◆ Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.

Infrarrepresentación femenina

- ◆ Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.

Retribuciones:

- ◆ Garantizar la igualdad retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- ◆ Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- ◆ Desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
- ◆ Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.

Violencia de género:

- ◆ Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Comunicación:

- ◆ Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- ◆ Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
- ◆ Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
- ◆ Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
- ◆ Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

5.3. Registro del Plan de Igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

6

Medidas del Plan de Igualdad

6. Medidas del Plan de Igualdad

En este apartado se presentan las medidas concretas que componen este Plan de Igualdad, indicando para cada una los objetivos que persigue, las personas destinatarias, la prioridad, plazo y el responsable de su implantación y los indicadores de seguimiento.

La prioridad: Alta, Media o baja se ha definido en base a la naturaleza de la medida y/o el tiempo necesario de desarrollo para su implementación.

Medios y recursos para la implantación: Además de las personas o departamentos responsables de la implantación que se han señalado en cada medida, la empresa destinará los medios económicos necesarios en función de los costes imputables a cada una de las medidas.

Las cantidades indicadas a continuación constituyen una previsión de los costes medios estimados para los 4 años de vigencia del Plan, que, en ningún caso, deberán considerarse un presupuesto o una provisión de fondos, cuyo gasto pueda ser exigido por la Comisión de Seguimiento. La empresa se reserva el derecho a decidir en el momento de la ejecución de cada medida, la forma y medios que resulten más eficientes económicamente.

ÁREA DE ACTUACIÓN	COSTE PREVISTO
ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Coste de trabajos de desarrollo y adaptación de programas para toma de datos
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Coste Consultoría
FORMACIÓN	30.000 €
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Coste de trabajos de desarrollo y adaptación de programas para toma de datos
CONDICIONES DE TRABAJO	Coste de trabajos de desarrollo y adaptación de programas para toma de datos
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Costes salariales a determinar por las solicitudes presentadas. Coste de trabajos de desarrollo y adaptación de programas para toma de datos
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
RETRIBUCIONES	Coste auditoria salarial
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	
VIOLENCIA DE GÉNERO	Costes salariales a determinar por las solicitudes presentadas
COMUNICACIÓN	3.200 €

A continuación, se relacionan todas las medidas del plan de igualdad, por áreas:

6.1. Área 1: RESPONSABLE DE IGUALDAD

Objetivo: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento
Objetivos que persigue	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo y plazo	Alta. Desde la entrada en vigor.
Responsable	Dirección General.
Indicadores de seguimiento	Nombramiento de la persona responsable de igualdad y suplente. Formación de la persona responsable de igualdad.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	Habilitar un correo electrónico de contacto, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta.Desde la entrada en vigor.
Responsable	Dirección de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Correo electrónico: igualdad@sabico.com

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 3	Nombrar coordinadores de igualdad, por la parte social dentro del comité de cada centro, con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (FEEDBACK) a la comisión de seguimiento. (SINDICATOS PARTICIPANTES DEL PLAN)
Objetivos que persigue	Supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (FEEDBACK) a la comisión de seguimiento
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. Primer semestre.
Responsable	Parte social (RLPT)
Indicadores de seguimiento	Personas nombradas (8 horas al mes).

6.2. Área 2: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. Primer semestre.
Responsable	Departamentos de calidad y selección.
Indicadores de seguimiento	Documento del procedimiento.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. Primer semestre.
Responsable	Departamentos de calidad y selección.
Indicadores de seguimiento	Número de casos que se han modificado.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 3	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. Primer semestre.
Responsable	Departamento de selección.
Indicadores de seguimiento	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 4	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. Primer semestre.
Responsable	Departamento de selección.
Indicadores de seguimiento	Muestreo de documentación.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 5	Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista), siendo utilizado en todos los procesos de selección.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. Primer semestre.
Responsable	Departamentos de calidad y selección.
Indicadores de seguimiento	Documento de procedimiento.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 6	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. Primer semestre.
Responsable	Departamentos de selección y comunicación.
Indicadores de seguimiento	Muestreo de documentación.

Objetivo: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos de la empresa, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento.
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja.Revisión anual.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	% - Número mujeres respecto hombres, por empresa

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. Primer semestre.
Responsable	Departamento de selección.
Indicadores de seguimiento	Muestreo documentación.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 3	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. Primer semestre.
Responsable	Departamento de selección.
Indicadores de seguimiento	Muestreo documentación.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 4	Proporcionar a la Comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja.Revisión anual.
Responsable	Departamento de selección.
Indicadores de seguimiento	Informe anual por mujeres, hombres y empresas

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 5	Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja. Revisión anual.
Responsable	Departamento de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	Informe anual por mujeres, hombres y empresas.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 6	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja.Revisión anual.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Informe anual por mujeres, hombres y empresas.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 7	Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media.Primer semestre.
Responsable	Departamento de selección de personal.
Indicadores de seguimiento	Incorporaciones anuales en puestos, categorías o departamentos con un % mayor de desigualdad, por sexo y empresa.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 8	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla por provincia en la que la persona trabajadora presta sus servicios.
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja.Revisión anual.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	% y número Mujeres respecto Hombres por provincia y empresa.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 9	Incrementar al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. Durante toda la vigencia del plan.
Responsable	Departamento de selección y Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	% Incremento de Mujeres sobre diagnóstico por empresa.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 10	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. Primer semestre.
Responsable	Departamento de selección de personal.
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas./ por empresas

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 11	Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. Primer semestre.
Responsable	Departamento de selección de personal.
Indicadores de seguimiento	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos. Por empresas

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 12	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. Primer semestre.
Responsable	Departamento de selección de personal.
Indicadores de seguimiento	Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto. Por empresas.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 13	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.)
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja. Durante el primer año.
Responsable	Departamentos de RR HH y selección.
Indicadores de seguimiento	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.

6.3. Área 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.
Objetivos que persigue	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja. A los dos años.
Responsables	Dirección de RRHH
Indicadores de seguimiento	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo por empresas. Bienal.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	<p>La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con lo previsto en el art. 28.1. del E.T.</p>
Objetivos que persigue	<p>Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes</p>
Personas destinatarias	<p>Toda la plantilla.</p>
Prioridad y plazo	<p>Media. En el primer año.</p>
Responsables	<p>Dirección de RRHH</p>
Indicadores de seguimiento	<p>Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos, por empresas</p>

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 3	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.
Objetivos que persigue	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. En el primer semestre.
Responsables	Dirección de RRHH
Indicadores de seguimiento	Denominaciones neutras.

Objetivo: Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.
Objetivos que persigue	Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos /categorías / puestos profesionales.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. Revisión anual.
Responsables	Dirección de RRHH
Indicadores de seguimiento	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. N° de personas afectadas.

6.4. Área 4: FORMACIÓN

Objetivo: Formar en materia de género e igualdad al personal de la empresa.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.
Objetivos que persigue	Formar en materia de género e igualdad al personal de la empresa.
Personas destinatarias	Personal de selección y RRHH
Prioridad y plazo	Alta. En el primer año.
Responsable	Departamento de formación.
Indicadores de seguimiento	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. / por empresas

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.
Objetivos que persigue	Formar en materia de género e igualdad al personal de la empresa.
Personas destinatarias	Personal de nueva incorporación.
Prioridad y plazo	Media. En el primer año.
Responsable	Departamentos de formación y comunicación.
Indicadores de seguimiento	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas. Por empresas

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 3	Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción, clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.
Objetivos que persigue	Formar en materia de género e igualdad al personal de la empresa.
Personas destinatarias	Mandos con personal a su cargo.
Prioridad y plazo	Alta. En el primer año.
Responsable	Departamento de formación.
Indicadores de seguimiento	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas, por empresas

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 4	Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).
Objetivos que persigue	Formar en materia de género e igualdad al personal de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. En el primer año.
Responsable	Departamento de formación.
Indicadores de seguimiento	Nº de horas y personas formadas hombre /mujer por empresa.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 5	Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
Objetivos que persigue	Formar en materia de género e igualdad al personal de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media.Revisión anual.
Responsable	Departamento de formación.
Indicadores de seguimiento	Revisión de contenidos.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 6	Formar en igualdad y prevención de acoso sexual o por razón de sexo, a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.
Objetivos que persigue	Formar en materia de género e igualdad al personal de la empresa.
Personas destinatarias	Miembros de la Comisión de seguimiento.
Prioridad y plazo	Alta En el primer semestre.
Responsable	Departamento de formación.
Indicadores de seguimiento	Miembros de la comisión formados.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 7	Formar en igualdad a todo el personal de servicios auxiliares, pudiendo unirla a la formación recibida al inicio de un nuevo servicio o nueva contratación (subrogaciones)
Objetivos que persigue	Formar en materia de género e igualdad al personal de la empresa.
Personas destinatarias	Todo el personal de servicios auxiliares.
Prioridad y plazo	Media. A lo largo de la vigencia del plan.
Responsable	Departamento de formación.
Indicadores de seguimiento	Hombres y mujeres formados en igualdad por empresas.

Objetivo: Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa .
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. En el primer año.
Responsable	Departamento de comunicación.
Indicadores de seguimiento	Contenido de la campaña.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. En el primer año.
Responsable	Departamento de formación.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica en hombre y mujer, por empresa.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 3	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja. Revisión anual.
Responsable	Departamento de formación.
Indicadores de seguimiento	Informe anual de formación.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 4	Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. En el primer año.
Responsable	Departamento de formación.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación por empresa.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 5	Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/oon-line, a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternos y paternos y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media.En el primer año.
Responsable	Departamento de formación.
Indicadores de seguimiento	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres por empresa

6.5. Área 5: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o Grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares, ..) así como de los requisitos para promocionar,
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media.En el primer año.
Responsable	Departamentos de selección y comunicación.
Indicadores de seguimiento	Muestreo procedimiento.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y por puesto de trabajo.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja.Revisión anual.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Registro del nivel de estudios de la plantilla disgregado por sexo. Por empresa

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 3	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media..En el primer año.
Responsable	Departamentos de RRHH y selección.
Indicadores de seguimiento	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto por empresas.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 4	Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media.En el primer año.
Responsable	Departamentos de RRHH y selección.
Indicadores de seguimiento	Informe de número personas rechazadas e informadas por sexo y empresa

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 5	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja. Revisión anual.
Responsable	Departamento de selección.
Indicadores de seguimiento	Informe estadístico por empresa

Objetivo: Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. En el primer año.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres por empresa

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. En el primer año.
Responsable	Departamento de Formación
Indicadores de seguimiento	% mujeres por grupo y categoría. Por empresa.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 3	Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. En el primer año.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	% mujeres por grupo y categoría. Por empresa.

6.6. Área 6: CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja. Revisión anual.
Responsable	Departamento de PRL.
Indicadores de seguimiento	Datos de siniestralidad por sexos y categoría. Por empresa

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	Se revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. Primer semestre.
Responsable	Departamento de PRL
Indicadores de seguimiento	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones. Por empresa.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 3	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja.Revisión anual.
Responsable	Departamento de PRL
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica el protocolo y resultados

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 4	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja.En el primer año.
Responsable	Departamento de PRL.
Indicadores de seguimiento	Incorporación de la perspectiva de género. Por empresa.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 5	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja. Durante toda la vigencia del plan.
Responsable	Departamentos de seguridad y de compras.
Indicadores de seguimiento	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género. Por empresa.

6.7. Área 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Difundir mediante información incluida en la intranet (web) los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007, Real Decreto Ley 6/2019 y normativa complementaria y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. Primer semestre.
Responsable	Departamento de comunicación
Indicadores de seguimiento	Publicación en web.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 3	Establecer que las personas que se acogan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. A la firma del plan.
Responsable	Departamentos de RRHH y formación.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 4	Se potenciará los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral. Se entregarán los cuadrantes mensuales, 7 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Jefes de servicio en las delegaciones
Indicadores de seguimiento	Muestreo

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 5	Excedencia en caso de estudios oficiales con derecho a reserva del puesto de trabajo de un año máximo improrrogable; en caso de imposibilidad objetiva para reincorporarle a su anterior puesto se le ofrecerá otro de similares características.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 6	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 7	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH..
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 8	Reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 9	Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidos en el RD 8/2019, conforme a la legislación vigente.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 10	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta..A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 11	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, o mayores de 65 con enfermedad crónica o grave y personas dependientes, así como las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría., con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 10 horas anuales y siempre con la notificación previa por parte de la persona trabajadora con 4 días de antelación, para cubrir la ausencia en el puesto de trabajo. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica (por tutoría y acompañamiento). Revisión anual de la medida

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 12	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno. (En caso de hijos menores de 16 años).
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 13	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 14	Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta..A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 15	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de partos múltiples por cada hijo/a. Salvo acuerdo superior en convenio.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 16	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 17	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 18	Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 16 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 19	Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato o candidata que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y excedencias por cuidados.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 20	Se facilitará la adaptación de la jornada sin reducirla para los trabajadores o trabajadoras que tengan a menores o personas dependientes a su cargo, en su centro de trabajo siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deben de estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Dirección RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo

Objetivo: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.
Objetivos que persigue	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. En el primer año.
Responsable	Departamento de comunicación
Indicadores de seguimiento	Número de campañas realizadas

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019.
Objetivos que persigue	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. En el primer semestre.
Responsable	Departamento de comunicación
Indicadores de seguimiento	Solicitudes concedidas

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 3	Licencia recuperable a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales justificada, y siempre con la notificación previa con 4 días de antelación, por parte de la persona trabajadora para cubrir la ausencia en el puesto de trabajo
Objetivos que persigue	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.8. Área 8: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo: Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.
Objetivos que persigue	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja.Revisión anual.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo por empresas

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres
Objetivos que persigue	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. Revisión anual.
Responsable	Departamento RRHH.
Indicadores de seguimiento	Informe por empresas

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 3	<p>Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas</p>
Objetivos que persigue	<p>Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.</p>
Personas destinatarias	<p>Toda la plantilla.</p>
Prioridad y plazo	<p>Media. En el primer año.</p>
Responsable	<p>Departamento selección.</p>
Indicadores de seguimiento	<p>Nº de mujeres y hombres</p>

6.9. Área 9: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Objetivo: Garantizar la igualdad retributiva.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Realizar un registro salarial anual y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan, donde se englobará toda la plantilla y se analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja. Revisión anual.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Registro retributivo anual por empresas. Auditoría salarial bienal por empresas.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, SUPERIOR AL 20%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. Revisión anual.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Documento de medidas correctora por empresas a negociar con la comisión de seguimiento.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 3	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando e informando a la comisión de los criterios de los complementos salariales variables.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media.Revisión anual.
Responsable	Departamento de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Análisis de los conceptos salariales por empresa.

6.10. Área 10: PREVENCIÓN DEL ACOSO Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamentos de comunicación y PRL
Indicadores de seguimiento	Elaboración o revisión del protocolo.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. En el primer año.
Responsable	Departamentos de formación y PRL.
Indicadores de seguimiento	Contenido y número de veces que se ha incluido.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 3	Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. A lo largo de la vigencia del plan.
Responsable	Departamentos de formación y PRL.
Indicadores de seguimiento	Nº de formaciones, nº de horas.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 4	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja. Revisión anual.
Responsable	Departamento RRHH.
Indicadores de seguimiento	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 5	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media.En el primer año.
Responsable	Departamentos de comunicación, formación y PRL.
Indicadores de seguimiento	Acciones y contenido de las mismas.

6.11. Área 11: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo: Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. En el primer semestre.
Responsable	Departamento de comunicación.
Indicadores de seguimiento	Muestra de comunicaciones.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo, se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente tal y como se recoge en el RDL 9/2018.
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. A la firma del plan.
Responsable	Responsable de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Nº de casos comunicados.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 3	La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género, en función del horario que dicha trabajadora proponga, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta.A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH y Responsable de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes/concesiones.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 4	La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, a otro centro de trabajo de la Empresa dentro de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que viniera percibiendo.
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta.A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH y Responsable de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes/concesiones.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 5	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH y Responsable de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes/concesiones.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 6	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH y Responsable de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes/concesiones.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 7	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera; si no es superior, se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH y Responsable de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes/concesiones.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 8	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH y Responsable de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes/concesiones

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 9	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias tiene que efectuar la trabajadora a la Empresa.
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH y Responsable de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 10	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as, y familiares convivientes con la víctima, serán consideradas como permisos retribuidos.
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH y Responsable de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 11	La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH y Responsable de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes/concesiones.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 12	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH y Responsable de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes/concesiones.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 13	A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal como consecuencia de su condición de violencia de género, se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH y Responsable de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes/concesiones.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 14	Se concertará, a través del servicio de prevención ajeno (Mutua), la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH y Responsable de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes/concesiones.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 15	La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa en distinta localidad, para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH y Responsable de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes/concesiones.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 16	Se concertará, a través del servicio de prevención ajeno (Mutua), la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta. A la firma del plan.
Responsable	Departamento de RRHH y Responsable de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes/concesiones.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 17	La empresa establecerá colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja. A lo largo de la vigencia del plan.
Responsable	Dirección de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas.

6.12. Área 12: COMUNICACIÓN

Objetivo: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media. En el primer año.
Responsable	Responsables de igualdad, comunicación y páginas Web.
Indicadores de seguimiento	Revisión documentación.

Objetivo: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, en cualquier medio disponible (portal del empleado, web), facilitando su acceso a toda la plantilla.
Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta.En el primer semestre.
Responsable	Responsable de comunicación.
Indicadores de seguimiento	Contenidos de la misma.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media.En el primer año.
Responsable	Responsables de igualdad y comunicación.
Indicadores de seguimiento	Creación del espacio y contenidos.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 3	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja. A lo largo de la vigencia del plan.
Responsable	Responsables de igualdad y comunicación.
Indicadores de seguimiento	Números de veces.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 4	Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporando la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.
Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja. A lo largo de la vigencia del plan.
Responsable	Responsables de igualdad y comunicación.
Indicadores de seguimiento	Documento de política emitido por empresas.

Objetivo: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.
Objetivos que persigue	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja. En el primer año.
Responsable	Responsables de igualdad y comunicación.
Indicadores de seguimiento	Campaña y contenido.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas (25 noviembre violencia de género, 8 marzo igualdad, 23 marzo conciliación y corresponsabilidad).
Objetivos que persigue	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja. En el primer año.
Responsable	Responsables de igualdad y comunicación.
Indicadores de seguimiento	Colaboraciones.

Objetivo: Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta En el primer semestre.
Responsable	Responsables de igualdad y comunicación.
Indicadores de seguimiento	Diseño y difusión de la campaña.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.
Objetivos que persigue	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta.En el primer mes.
Responsable	Responsables de igualdad y comunicación.
Indicadores de seguimiento	Nº de personas informadas.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 3	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
Objetivos que persigue	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Media.En el primer año.
Responsable	Responsables de igualdad y comunicación.
Indicadores de seguimiento	Espacio en la memoria.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 4	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.
Objetivos que persigue	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Baja.A lo largo de la vigencia del plan.
Responsable	Responsables de igualdad y comunicación.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida.

Objetivo: Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 1	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.
Objetivos que persigue	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta.En el primer año.
Responsable	Responsables de igualdad y comunicación.
Indicadores de seguimiento	Folleto y nº de personas informadas.

MEDIDA	DESARROLLO
Medida 2	Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019.
Objetivos que persigue	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad y plazo	Alta.En el primer año.
Responsable	Responsables de igualdad y comunicación.
Indicadores de seguimiento	Folleto y nº de personas informadas

7

Sistema de seguimiento,
evaluación y revisión
periódica y procedimiento
de modificación

7. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica y procedimiento de modificación

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad que se constituirá a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

7.1. Comisión de Seguimiento de Igualdad:

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento.

Composición: Dicha Comisión de Seguimiento y evaluación estará integrada, para preservar el principio de equilibrio entre las partes, por una representación de la empresa y de las personas trabajadoras de la empresa, con igual número de personas:

Las funciones principales de esta comisión son:

- ◆ Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- ◆ Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- ◆ Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- ◆ Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- ◆ Elaborar un informe anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- ◆ Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- ◆ Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan.

- ◆ Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- ◆ Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán seguimientos intermedios del plan de igualdad cada 12 meses, realizándose al terminar una evaluación final.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 12 meses, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

HITOS	CALENDARIO
FIRMA DEL PLAN	27 MARZO 2023
REUNION DE COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	27 MARZO 2024
REUNION DE COMISION DE SEGUIMIENTO: INFORME DE SEGUIMIENTO	Segunda quincena MARZO 2025
REUNION DE COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Segunda quincena MARZO 2026
REUNION DE COMISION DE SEGUIMIENTO: INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN	Segunda quincena MARZO 2027

Calendario de actuaciones de la Comisión de Seguimiento

7.2. Seguimiento:

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el III Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

El seguimiento tiene como objetivos:

- ◆ Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- ◆ Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- ◆ Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- ◆ Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

Se realizará la supervisión de la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.

Se revisarán los indicadores definidos durante el diseño de medidas. Los indicadores deben ser capaces de aportar información sobre todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo y aplicación del plan de igualdad. Para ello se determinarán cuatro tipos de indicadores:

- ◆ Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- ◆ Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- ◆ Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- ◆ Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

Para realizar el seguimiento se dispondrán de las **Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad**.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Medida

Medida	
Responsable	
Fecha de implementación	
Fecha de seguimiento	
Cumplimentada por	

Indicadores de seguimiento

Trasladar todos los indicadores señalados en la medida	

Indicadores de resultados

Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		

Indicadores de proceso

Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones adoptadas (si es el caso)	

Indicadores de impacto

Reducción de las desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

Se elaborará un **informe anual del resultado del seguimiento** en el que entre otras cuestiones se podrá valorar:

- ◆ Los datos recogidos son suficientes, coherentes, se entienden.
- ◆ Las medidas y sus actuaciones se ajustan o no a lo previsto.
- ◆ Si se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción. Si hay retrasos importantes.
- ◆ Las incidencias que se han detectado y cómo se han solucionado. Si existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan y si se pueden modificar o eliminar.
- ◆ Si se han generado nuevas necesidades durante la implementación y si se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta.
- ◆ Si se han implicado las personas esperadas en el proceso. Si ha habido resistencias y cómo se han solucionado.
- ◆ Si los recursos han sido suficientes.
- ◆ Si se ha cumplido el calendario.
- ◆ Si se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan y cuáles han sido.
- ◆ Internamente, si se han reducido los desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa y dónde. Si se han producido cambios respecto de la percepción de la igualdad. Si se han producido cambios en la cultura de la organización y en los procedimientos respecto a la igualdad.
- ◆ Externamente, si se han producido cambios en la imagen de la empresa, en la relación con el entorno o en las relaciones comerciales.

La respuesta a estas cuestiones se estructurarán en el informe de la siguiente manera:

- ◆ Datos generales
 - Razón social.
 - Fecha del informe.
 - Periodo de análisis.
 - Órgano/Persona que lo realiza.
- ◆ Información de resultados para cada área de actuación
 - Fichas de seguimiento de medidas.
 - Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- ◆ Información sobre el proceso de implantación
 - Adecuación de los recursos asignados.
 - Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
 - Soluciones adoptadas en su caso.

- ◆ Información sobre impacto
 - Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
 - Cambios en la gestión y clima empresarial.
 - Corrección de desigualdades.
- ◆ Conclusiones y propuestas
 - Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
 - Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

7.3. Evaluación:

Permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas

La evaluación tiene como objetivos:

- ◆ Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- ◆ Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- ◆ Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- ◆ Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Esta evaluación permite conocer qué se ha hecho → evaluación de resultado, cómo se ha hecho → evaluación de proceso y qué se ha conseguido → evaluación de impacto

La evaluación de resultados: hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.

La evaluación de proceso: analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

La evaluación de impacto: valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

Se realizará una evaluación intermedia y otra final.

La evaluación final del Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad** que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de

MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL DEL PLAN DE IGUALDAD

Datos generales

Razón social	
Fecha del informe	
Período de análisis	
Comisión/Persona que lo realiza	

Información de resultados para cada área de actuación

	BAJO	MEDIO	ALTO
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

Información sobre el proceso de implantación

	BAJO	MEDIO	ALTO
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

Información sobre impacto

	BAJO	MEDIO	ALTO
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

7.4. Procedimiento de modificación:

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

8

Protocolo de prevención e
intervención frente al acoso
sexual y/o por razón de sexo

8. Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo de SABICO GROUP

8.1. Introducción

Conscientes, SABICO GROUP y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de SABICO GROUP están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

SABICO GROUP y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, SABICO GROUP está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, SABICO GROUP implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual y/o por razón de sexo.**

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, incluyendo una declaración de principios, la definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, incluidas las medidas de formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso:

- Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
- Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

8.2. Declaración de principios

El acoso sexual y/o acoso por razón de sexo son conductas que están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándose su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición del acoso sexual y/o por razón de sexo como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, **SABICO GROUP** se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- **SABICO GROUP** velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en relación con el personal que presta sus servicios en la empresa.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.
- El personal que se considere objeto de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar

de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, que detallamos más adelante.

8.3. Objetivos

El objetivo de este protocolo es desarrollar un **procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo**, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten. Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** del acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatare que ha existido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

La victimización secundaria (o revictimización) es la respuesta que da el sistema a una víctima. Esta respuesta hace que la persona reviva la situación traumática y vuelva a asumir su papel de víctima. Esta vez no es sólo víctima de un delito, si no de la incomprensión del sistema.

- Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

8.4. Ámbito de aplicación

El protocolo será aplicable a todas las personas, en territorio nacional, trabajadoras de las siguientes empresas de **SABICO GROUP**(en adelante la empresa):

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| - ABYMATIC SISTEMAS S.L. | - B83971614 |
| - BICOLAN ETT S.A. | - A20480737 |
| - I SAI ACCESOS Y PRESENCIA S.L. | - B20846481 |
| - SABICO SEGURIDAD S.A. | - A20202487 |

- SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.	- B20550109
- SABICOLABS S.A.	- A20194775
- SERVICIOS AUXILIARES GDN S.A.	- A81894891
- SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L.	- B75147488
- SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.	- B75147595
- VSS GLOBAL SECURITY SOLUTIONS S.L.	- B58974460

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utilizan instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que exista una relación laboral entre víctima y persona acosadora.
- en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora

8.5. Vigencia y revisión

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia del plan de igualdad de **SABICO GROUP**, con inicio el 27 de marzo de 2023. Se realizará una evaluación intermedia a los dos años y una evaluación final

Los plazos para la revisión del protocolo serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Asimismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del plan de igualdad.

El protocolo se revisará en todo caso, en los siguientes supuestos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando se actualice el plan de igualdad en su totalidad.

8.6. Registro

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma.

8.7. Principios

- **Confidencialidad y anonimato**

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

- **Diligencia y celeridad**

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

- **Respeto y dignidad a las personas**

SABICO GROUP adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando el principio de presunción de inocencia de ésta.

- **Contradicción**

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- **Restitución de las víctimas**

Si el acoso sexual y/o por razón de sexo realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

- **Protección de Datos**

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

- **Indemnidad frente a represalias**

La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por ninguna de las partes, después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La consecuencia de toda acción realizada por la empresa o cualquier persona trabajadora de la misma, con ánimo de venganza será la nulidad de la misma.

8.8. Concepto y definición

8.8.1. Acoso sexual

Según el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas a través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- **Tipos de acoso sexual**

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

A) Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

B) Acoso sexual ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

• Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Físicas: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

8.8.2. Acoso por razón de sexo

Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

• Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.

- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

8.9. Medidas preventivas

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, la empresa:

- Garantizará el conocimiento efectivo del protocolo por todas las personas integrantes de la empresa, dándole difusión por los medios que fuesen necesarios; dicha comunicación deberá subrayar el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.
- Incluirá en la formación obligatoria de Prevención de riesgos laborales, un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Enviará copia del presente protocolo a delegados/as de prevención, a delegados/as de personal, así como a toda la plantilla actual de la empresa y nuevas incorporaciones a través de los medios de comunicación internos de la empresa.
- Se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, en todos sus centros.

8.10. Medidas proactivas y procedimentales

8.10.1. Comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo

Se establece, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, este procedimiento de actuación, que se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en dicho procedimiento.

Este procedimiento tiene como objetivo esclarecer la existencia o no de un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Para cada caso de solicitud de intervención de acoso, se constituirá una comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo. Dicha comisión instructora estará integrada por hasta cuatro miembros, dos por parte de la empresa y dos por parte de la RLPT, que realizarán las siguientes funciones:

- Instructor/a: persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el informe de conclusiones. Será designada por la empresa.
- Secretario/a: persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda,

así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será una persona del departamento de RR.HH. de la empresa.

- Asesor/a: persona técnica encargada del asesoramiento tanto del instructor/a, como del secretario/a. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, siendo nombrada por la parte sindical.

La representación sindical en la comisión instructora será rotativa en cada expediente, entre los sindicatos firmantes del protocolo. Asimismo, la persona denunciante podrá elegir a otro sindicato que el que le corresponde por turno rotativo.

Los miembros de la comisión instructora no podrán pertenecer al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación cuyo análisis se le haya encomendado.

8.10.2. Procedimiento de actuación

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como quienes sean conocedores de las mismas, se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

• Fase I. Denuncia

La denuncia deberá formalizarse por escrito, mediante el formulario adjunto a este protocolo, dirigiéndose a través del correo electrónico igualdad@sabico.com a la Comisión Instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional.

La denuncia de un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos, debiendo identificarse obligatoriamente a través del formulario de denuncia, presente en este protocolo, en el que inste a la intervención de la comisión. Estos formularios estarán a disposición del personal a través de los delegados de personal, departamento de RR. HH, departamento de operaciones, a partir de la firma del protocolo.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera involucrada en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su

objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

• Fase II. Investigación

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 5 días hábiles a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, con la máxima celeridad y siempre en un plazo máximo de 5 días, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, que ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, **la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares** mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 30 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

Se fomentarán las comunicaciones telemáticas para las entrevistas y reuniones de esta fase

• Fase III. Resolución

La Comisión Instructora deberá emitir un informe. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 15 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Diligencias de investigación practicadas
- Conclusiones y propuesta de acciones

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección. En el seno de la Comisión Instructora de acoso sexual y/o por razón de sexo las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

8.11. Medidas reactivas y medidas de restitución a la víctima

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

SABICO GROUP adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

MODELO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso
Otras (Especificar)

Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI/NIE:
Empresa:
Delegación:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

Datos de la persona denunciada

Nombre:
Apellidos:
Empresa:
Delegación:
Puesto:

Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados con la fecha en la que tuvieron lugar siempre que sea posible, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias.

Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia de acoso (señalar la opción): Sexual Por razón de sexo
y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Fecha y localidad:

Firma de la persona que presenta la denuncia:

--	--

7

Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género (27 de marzo de 2023)

9. Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género de SABICO GROUP

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.”

9.1. Declaración de principios

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género, **SABICO GROUP** y la representación legal de las personas trabajadoras, por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, deciden suscribir el presente protocolo.

La declaración de principios se limita al ámbito de las siguientes empresas de **SABICO GROUP** (en adelante la empresa):

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| - ABYMATIC SISTEMAS S.L. | - B83971614 |
| - BICOLAN ETT S.A. | - A20480737 |
| - I SAI ACCESOS Y PRESENCIA S.L. | - B20846481 |
| - SABICO SEGURIDAD S.A. | - A20202487 |
| - SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L. | - B20550109 |
| - SABICOLABS S.A. | - A20194775 |
| - SERVICIOS AUXILIARES GDN S.A. | - A81894891 |
| - SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L. | - B75147488 |
| - SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L. | - B75147595 |
| - VSS GLOBAL SECURITY SOLUTIONS S.L. | - B58974460 |

En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La implantación y difusión del Protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género en la empresa tiene, entre sus objetivos principales, promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

La aplicación del presente Protocolo no excluye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Destacar que la violencia de género a que se refiere este protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Así se entenderá por **víctima de violencia de género**, según establece la Ley Orgánica 1/2004, que será víctima de violencia de género la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, así como las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas tales como agresiones y/o abusos sexuales, teniéndolo reconocida con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

SABICO GROUP insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

9.2. Objetivos del protocolo

El objeto principal de este protocolo es ofrecer asesoramiento y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, facilitando para ello todos los recursos que las víctimas tienen a su disposición. En concreto, este protocolo pretende los siguientes objetivos:

- Dar apoyo a las víctimas de violencia de género y protegerlas en el ámbito laboral.
- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.
- Informar de las medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa, así como las dispuestas en la normativa legal vigente, facilitándola aquellas que sean adecuadas para su apoyo.
- Promover una cultura empresarial de tolerancia cero con la violencia de género.

- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

9.3. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente protocolo se aplicará a toda empleada que preste sus servicios en la empresa incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación.

La vigencia del protocolo será la misma que la del Plan de Igualdad, con inicio el 27 de marzo de 2023.

9.4. Procedimiento de actuación

9.4.1. Figuras mediadoras

Responsable de Igualdad: La persona responsable de Igualdad debe coordinar el procedimiento e informar a la víctima de violencia de género del presente Protocolo, donde se incluyen sus derechos, las licencias establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad, y realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la persona pueda acceder a los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente.

9.4.2. Procedimiento de actuación

9.4.2.1. Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de **SABICO GROUP** de las empresas indicadas en el punto 1, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedando ubicada en la intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras.

La difusión deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días naturales desde la aprobación del presente documento.

Este protocolo se entregará a todo el personal de nueva incorporación, informando y haciendo partícipes de las medidas establecidas, fundamentalmente en materia de sensibilización y formación del presente protocolo.

Asimismo, se difundirá este protocolo entre contratadas o subcontratadas y personas trabajadoras autónomas que trabajen en la empresa.

Asimismo, se dará a conocer a toda la plantilla, el nombre y de contacto de la persona responsable de Igualdad, para actuar como figura mediadora ante situaciones de violencia de género que puedan sufrir las trabajadoras de la empresa. Dicha información deberá ofrecerse a toda la plantilla en un

plazo no superior a 15 días naturales desde su designación por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Se incluye un modelo de comunicación del protocolo a la plantilla.

9.4.2.2. Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género

Comunicación de la situación de violencia de género.

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género a la persona responsable de Igualdad. El presente protocolo podrá ser activado por:

- La propia trabajadora víctima de violencia de género.
- Los/as representantes de los trabajadores/as, ya sean legales o sindicales.
- Los Servicios Médicos de la empresa.
- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

La persona responsable de Igualdad que reciba comunicación de una situación de violencia de género, deberá ponerse en contacto con la trabajadora víctima de violencia de género en un plazo máximo de 24 horas desde la recepción de la activación del protocolo.

Se planteará un encuentro con la trabajadora víctima de violencia de género donde acudirá la persona responsable de Igualdad, en el que escuchará la información sobre la situación personal, familiar y laboral que la víctima facilite, y la informará sobre las medidas que contempla el protocolo y las contempladas por la legislación vigente. El resultado será un informe vinculante donde se recojan aquellas medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoge que se remitirá a la Dirección de la empresa en un plazo no superior a 3 días naturales. La Dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que solicita acogerse la trabajadora víctima de violencia de género en un plazo no superior a 7 días naturales desde el envío del informe por parte de la persona responsable de Igualdad.

Acreditación de la situación de violencia de género.

Las situaciones de violencia de género se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.

9.4.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género

A toda víctima de violencia de género que decida solicitar apoyo por parte de la empresa, le será facilitada bajo el principio de confidencialidad. El archivo del informe será custodiado por la Dirección. Se debe garantizar la absoluta confidencialidad; sólo será conocida la situación por la persona responsable de Igualdad y aquellas personas de la empresa que deban tomar la decisión e implementar las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacia la víctima.

Protección de la dignidad e intimidad de la víctima. Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que pueda facilitar su identificación.

9.5. Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género

9.5.1. Medidas de protección en la empresa

Ausencias o impuntualidad justificadas

No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa

Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y familiares convivientes con la víctima, serán consideradas como permisos retribuidos.

Ordenación del tiempo de trabajo

La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga, sin merma en las retribuciones que viniera percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.

Traslado o cambio de centro de trabajo

La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que viniera percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.

La empresa aumentará la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.

Supresión/ Excedencia/ Extinción de contrato

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia durante 6 meses ampliables a 18 meses con reserva del puesto de trabajo.

La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en algunos de sus centros de trabajo.

Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal

A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal como consecuencia de su condición de violencia de género, se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantenga en dicha situación de incapacidad.

Ayuda económica

La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa en distinta localidad, para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera; en caso de que el importe no sea superior, se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.

Asistencia

Se concertará, a través del servicio de prevención ajeno (Mutua), la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.

Se concertará, a través del servicio de prevención ajeno (Mutua), la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.

9.5.2. Medidas de información y sensibilización

Para atajar las violencias de género es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización. Por ello, la empresa pondrá a disposición de los empleados/as recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género:

Comunicación.

Se informará a la plantilla de este protocolo según lo establecido en el punto 4.2.1 de este documento.

Sensibilización a la plantilla de la empresa.

Se realizará, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, una campaña informativa con motivo del Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre).

Convenios de colaboración.

Se establecerán colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género y agresiones sexuales.

9.5.3. Medidas de formación

Se sensibilizará al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

9.5.4. Recursos de información general y asesoramiento

- Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SAVG 24 horas) 900 222 100 E-mail savg24h@madrid.es (24 horas – 365 días del año).
- 112 emergencias.
- 016 – online@msssi.es
- Policía Nacional 091 y Guardia Civil 062 – APP AlertCops (envía una señal de alerta a la policía con la localización).

9.6. Seguimiento

La persona responsable de Igualdad informará a la Comisión de Seguimiento, de cada una de las solicitudes de aplicación del presente protocolo y/o petición de ayudas atendida, y situación de ejecución de las medidas.

Anualmente la Comisión de Seguimiento recibirá un informe elaborado por el responsable de igualdad sobre lo acontecido en el año en esta área, a fin de analizar el grado de cumplimiento de las medidas recogidas en el presente protocolo. Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

9.7. Normativa de referencia

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de

Igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género.

- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Genero de la Comunidad de Madrid
- Convenio de Estambul 11v.2011
- Ley General de la Seguridad Social
- Estatuto de los Trabajadores/as.

MODELO DE DE DESIGNACIÓN DE LA PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A efectos de la aplicación del protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género de las siguientes empresas de **SABICO GROUP**:

- ABYMATIC SISTEMAS S.L.	- B83971614
- BICOLAN ETT S.A.	- A20480737
- I SAI ACCESOS Y PRESENCIA S.L.	- B20846481
- SABICO SEGURIDAD S.A.	- A20202487
- SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L.	- B20550109
- SABICOLABS S.A.	- A20194775
- SERVICIOS AUXILIARES GDN S.A.	- A81894891
- SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L.	- B75147488
- SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L.	- B75147595
- VSS GLOBAL SECURITY SOLUTIONS S.L.	- B58974460

mediante el presente documento se designa la persona responsable de Igualdad que acompañará y asistirá a las trabajadoras víctimas de violencia de género sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informará de los recursos institucionales a su disposición.

La persona responsable de Igualdad coordinará el procedimiento e informará a la víctima de violencia de género del presente Protocolo:

- Nombre, apellido, y medios de contacto de la persona responsable de igualdad

Esta persona dispone de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género y actuará bajo el principio de confidencialidad, adoptando las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que pueda facilitar su identificación.

MODELO DE DIFUSIÓN A LA PLANTILLA DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A/A: Todas las personas de la plantilla de **SABICO GROUP** (en adelante la empresa) de las siguientes empresas:

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| - ABYMATIC SISTEMAS S.L. | - B83971614 |
| - BICOLAN ETT S.A. | - A20480737 |
| - I SAI ACCESOS Y PRESENCIA S.L. | - B20846481 |
| - SABICO SEGURIDAD S.A. | - A20202487 |
| - SABICO SERVICIOS AUXILIARES S.L. | - B20550109 |
| - SABICOLABS S.A. | - A20194775 |
| - SERVICIOS AUXILIARES GDN S.A. | - A81894891 |
| - SILICIA SERVEIS AUXILIARS S.L. | - B75147488 |
| - SILICIA SERVICIOS INTEGRALES S.L. | - B75147595 |
| - VSS GLOBAL SECURITY SOLUTIONS S.L. | - B58974460 |

Por medio de la presente les comunicamos que la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, han suscrito un **protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género** que se fundamenta en la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género y proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo.

El protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de Género se adjunta a este comunicado, y tiene entre sus objetivos principales, dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y promover una cultura de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

Desde la empresa y la RLPT instamos a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos desarrollados en el protocolo así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

Sin otro particular, quedamos a vuestra disposición para cuantas aclaraciones sean necesarias.

Firmado por Representantes de la empresa en la comisión negociadora:

Firmado por Representantes de la RLPT en la comisión negociadora:

