



SECURITY WORLD, S.A.
Empresa de Seguridad

NSCRITA R.G.E.S.E. Nº 1711 30-03-1990

PLAN DE IGUALDAD

SECURITY WORLD, S.A.

I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2024-2028





ÍNDICE

1.- INTRODUCCION	4
2.- CARACTERISTICAS GENERALES DE LA EMPRESA.....	5
3.- AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	8
4.- COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.....	8
5.- ANÁLISIS – DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA.....	10
a) Personas que han intervenido en su elaboración.....	10
b) Periodo de referencia de los datos analizados.....	10
c) Fecha de realización del diagnóstico.....	10
d) Metodología y fuentes de información.....	11
6.- RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA.	12
a) Condiciones Generales.....	12
b) Selección y contratación en la empresa	20
c) Promoción en la empresa	21
d) Formación en la empresa	22
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoria retributiva.....	24
1. Valoración de puestos.....	26
2. Auditoria Retributiva.....	42
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral	47
g) Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.....	51
h) Salud laboral desde la perspectiva de género.....	52
i) Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.....	52
j) Violencia de género	53
k) Comunicación y lenguaje no sexista	54
7.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	54
8.- PLAN DE ACCIÓN	56
a) Medidas del plan de Igualdad.....	56



9.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	82
10.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	89
11.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	90
12.- REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	90
13.- DEFINICIONES.....	91
ANEXOS.....	95
ANEXO 1. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.....	95
ANEXO 2. PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL.....	114



1.-INTRODUCCIÓN.

Los Planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Son una expresión más de la necesidad acometer la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora de desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Para ello **SECURITY WORLD, S.A.** ha contado con la siguiente normativa legal aplicable:

Ámbito Europeo

- Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y, a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2006/54/CE, sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.
- Directiva 2010/41/UE, sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.
- Directiva 92/85/CE, sobre protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las trabajadoras en periodo de lactancia.

Ámbito Estatal

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2023-2026.



2. CARACTERISTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	SECURITY WORLD, S.A.
NIF	A79267126
Domicilio social	C/ GRAN VIA, 57 -8ª PLANTA (28013-MADRID)
Forma jurídica	SOCIEDAD ANONIMA
Año de constitución	1989
Responsable de la Entidad	
Nombre	JOSE ANTONIO DE ISABEL ZUBIETA
Cargo	APODERADO
Telf.	915480070
e-mail	jisabel@securityworld.es
Responsable de Igualdad	
Nombre	SERGIO NAVARRO CALVO
Cargo	DIRECTOR NACIONAL
Telf.	915480070
e-mail	s.navarro@securityworld.es
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA
CNAE	8010
Descripción de la actividad	SEGURIDAD PRIVADA
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	AMBITO ESTATAL
Convenio Colectivo de aplicación	Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad (código de convenio n.º 99004615011982), para el periodo 2023-2026

SECURITY WORLD, S.A., es una empresa de seguridad constituida desde el año 1989, y autorizada por la D.G.P. para la prestación de Servicios de Seguridad con el N.º 1711

- Vigilancia y protección de bienes.
- Protección de Personas.



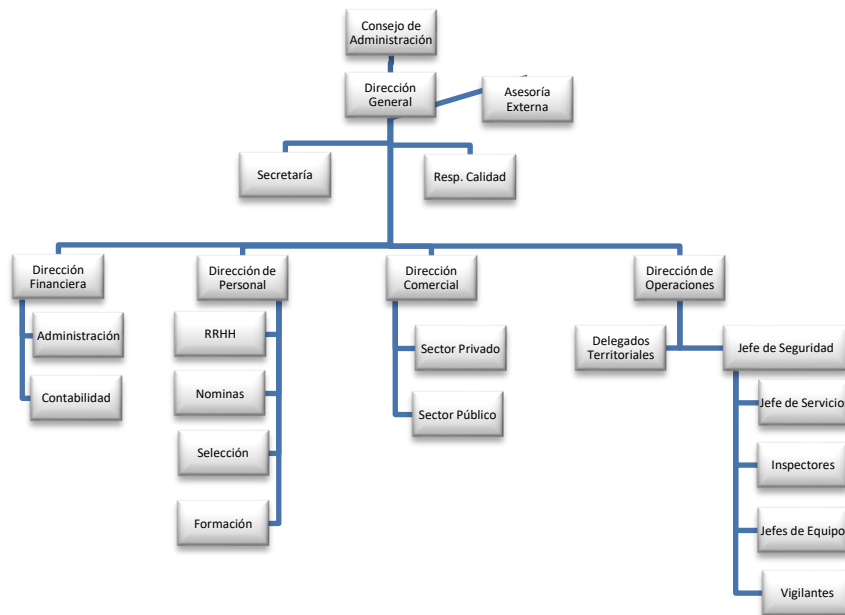
SECURITY WORLD, S.A., aplica todos sus procesos de gestión de acuerdo a las normas UNE-EN ISO 9001: 2015 Calidad, UNE-EN ISO 14001:2015 Gestión Ambienta, UNE-EN ISO 45001:2018 Seguridad y Salud en el trabajo.

Con cobertura Nacional a través de sus delegaciones territoriales.

Servicios Específicos: Soluciones Integrales de Seguridad:

- - Seguridad Física: - Vigilancia.
- - Protección personal.
- - Acuda y Custodia de llaves.
- - Rondas de Seguridad.

Organigrama de la Sociedad:





Plantilla total de la Empresa por Centros de Trabajo y RLPT

CENTROS DE TRABAJO	Nº DE TRABAJADORES	RLPT					TOTAL REPRESENTANTES
		ALTERNATIVA SINDICAL	FTSP-USO	CCOO del HABITAT	CSI-CSIF	SPV	
LA CORUÑA	31	1	2		1		4
MADRID	145	7	2				9
LOGROÑO	18						NO
SEVILLA	67						NO
CADIZ	19					1	1
GRANADA	20			1			1
MALAGA	14						NO
HUELVA	10						NO
JAEN	4						NO
TOTALES	328	8	4	1	1	1	15

CENTROS DE TRABAJO CON RLPT

CENTROS DE TRABAJO	Nº DE TRABAJADORES	RLPT					TOTAL REPRESENTANTES
		ALTERNATIVA SINDICAL	FTSP-USO	CCOO del HABITAT	CSI-CSIF	SPV	
LA CORUÑA	31	1	2		1		4
MADRID	145	7	2				9
CADIZ	19					1	1
GRANADA	20			1			1
TOTALES	215	8	4	1	1	1	15

Un 65,55% de la plantilla tiene RLPT

CENTROS DE TRABAJO SIN RLPT

CENTROS DE TRABAJO	Nº DE TRABAJADORES
LOGROÑO	18
SEVILLA	67
MALAGA	14
HUELVA	10
JAEN	4
TOTALES	113



Un 34,45% de la plantilla no tiene RLPT

PLANTILLA TOTAL EMPRESA POR CENTROS A FECHA 31/12/2022 -Desagregada por Sexo.

CENTROS DE TRABAJO	Nº DE TRABAJADORES	MUJERES		HOMBRES	
		Núm.	%	Núm.	%
LA CORUÑA	31	5	16,13%	26	83,87%
MADRID	145	13	8,97%	132	91,03%
LOGROÑO (LA RIOJA)	18	5	27,78%	13	72,22%
SEVILLA	67	12	17,91%	55	82,09%
CADIZ	19	1	5,26%	18	94,74%
GRANADA	20	3	15,00%	17	85,00%
MALAGA	14	5	35,71%	9	64,29%
HUELVA	10	2	20,00%	8	80,00%
JAEN	4	1	25,00%	3	75,00%
TOTALES	328	47	14,33%	281	85,67%

3.- AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

La extensión del Plan de Igualdad de **SECURITY WORLD, S.A.**, incluirá a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales en aquellos departamentos concretos que así lo requieran, para desarrollar una política de gestión basada en el principio de igualdad de trato y oportunidades.

El ámbito territorial es estatal, ya que los centros de trabajo están situados en distintas Comunidades Autónomas.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad, se incorpora a la entidad personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación, también, a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

La vigencia del Plan de Igualdad será de 4 años desde su firma.

4.- COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD



Con la entrada en vigor de la normativa sobre planes de igualdad y su registro y, la correspondiente a la transparencia retributiva, SECURITY WORLD, S.A., ha implementado procesos transformadores de su política de igualdad para adaptarla a la situación actual, para ello en 2023, ha renovado su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en los siguientes términos:



SECURITY WORLD, S.A.
Seguridad

COMPROMISO DE SECURITY WORLD, S.A. POR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

En SECURITY WORLD, S.A. somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por ello la Dirección de la empresa asume el compromiso para la elaboración, trabajando conjuntamente con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, del "Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" en el seno de nuestra organización, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia a través del principio de igualdad de trato y de oportunidades con base en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como 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 y El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad.

Para ello, con fecha 14 de abril de 2023 quedó constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que ya fue registrado e inscrito en REGCON con fecha 1 de diciembre de 2022. Esta Comisión, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de oportunidades en la sociedad y negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad para la empresa. La Comisión Negociadora está formada de forma paritaria por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación legal de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con dicha representación y, por las personas designadas por los sindicatos más representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la Comisión negociadora, en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento.

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una continuación de la modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá, sin lugar a dudas, una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

En Madrid, a 20 de abril de 2023


La Dirección de la Empresa

C/. Gran Vía nº 57, 8º, 28013 Madrid - Tfno. 902 221 225
91 548 00 70 - 91 559 64 43 - 91 542 11 94 - Fax 91 559 65 34
www.securityworld.es securityworld@securityworld.es





5.- ANALISIS- DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA

Para la realización del diagnóstico se han seguido las indicaciones expuestas en la normativa sobre Igualdad.

a) Personas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que conforman la Comisión Negociadora:

- De una parte, en representación de **SECURITY WORLD, S.A.**

Sergio Navarro Calvo (Director Nacional)
Aquilino Parejo Ojeda (Director Comercial)

- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

En representación de los centros de trabajo con RLPT

José Jacinto Plaza Pérez (Presidente Comité de Empresa de Madrid por Alternativa Sindical)
María del Carmen Soto Rozados (Delegada Comité de Empresa de Galicia por FTSP-USO)

En representación de los centros de trabajo sin RLPT

M^a Luisa Cubero Rincón (Federación FeSMC-UGT)
Elena Vázquez Núñez (Federación CCOO del Habitat)
Vanessa Navarro Rodríguez (Federación FTSP-USO)

b) Periodo de referencia de los datos analizados.

Los datos cuantitativos y cualitativos sobre la plantilla de **SECURITY WORLD, S.A.** y actividad de la función de gestión de personal recogidos en el informe de diagnóstico, se refieren a plantilla activa a fecha 31 de diciembre de 2022.

c) Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante el mes de septiembre de 2023



d) Metodología y fuentes de información

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre. Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

El principal objetivo del Diagnóstico de **SECURITY WORLD, S.A.**, es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, analizando así, diversos aspectos en la gestión de recursos humanos que afectan a toda la plantilla, además de buscar la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

Las plantillas utilizadas se han estructurado en los apartados anteriores, siguiendo los criterios admitidos, tanto por la Guía Práctica para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, como por la normativa y legislación en materia de Igualdad, concretamente la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombre 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 y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y se ha respetado , en todo caso, las obligaciones que establece la Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.



Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, se analizará un diagnóstico de situación en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad siguiéndose el procedimiento establecido en la legislación vigente en cada momento. La finalidad de este diagnóstico será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

6.- RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA

a) Condiciones Generales

Se toma en consideración los datos del año 2022, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022

Datos 2022: La empresa cuenta con una plantilla de 328 trabajadores de los cuales 281 son hombres y 47 son mujeres.



El 14,33% de la plantilla total de SECURITY WORLD, S.A., está formado por mujeres y el 85,67% por hombres.

Al estar por debajo del 40% el porcentaje de representación de mujeres en la empresa, nos encontramos ante una empresa masculinizada.



Según los datos publicados por APROSER sobre el sector de la seguridad privada durante el año 2022, el colectivo de mujeres en las empresas del sector es de un 15%. Por lo tanto, SECURITY WORLD, S.A. se encuentra ligeramente por debajo de esa media.

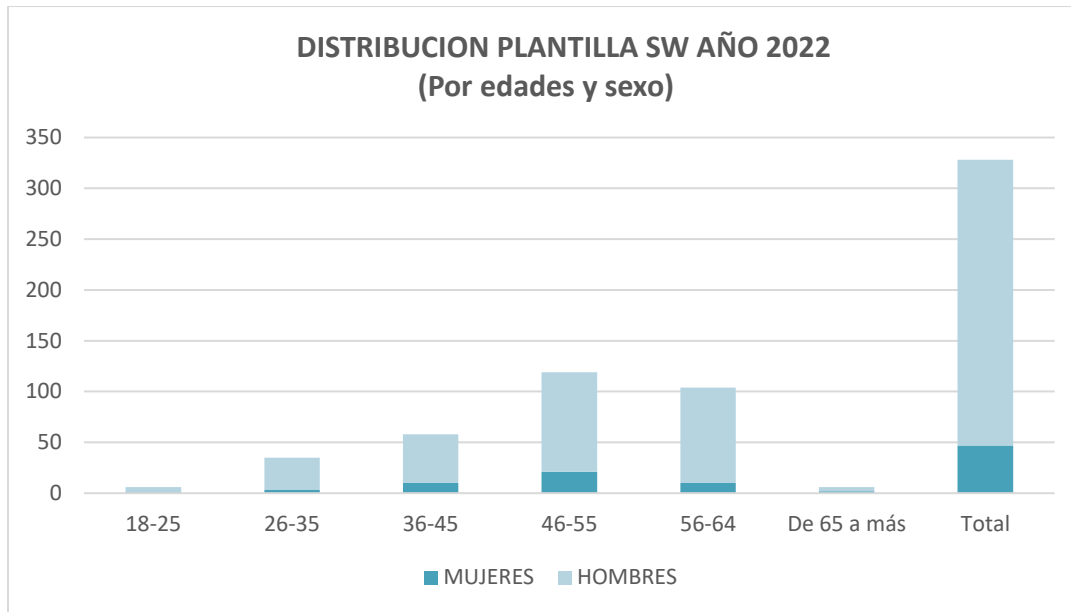
La brecha de género, calculando el valor de la tasa femenina menos la masculina, es de -71,34%

El índice de feminización en nuestra empresa es de 0,17, es decir nos encontramos que por cada mujer empleada en la empresa hay 5,98 hombres.

Distribución de plantilla por Edad

DISTRIBUCION PLANTILLA SW. TOTAL, PLANTILLA AÑO 2022 (Por Edad)

EDAD	Mujeres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	Hombres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
De 18 a 25 años	1	16,67%	2,13%	5	83,33%	1,78%	6	1,83%
De 26 a 35 años	3	8,57%	6,38%	32	91,43%	11,39%	35	10,67%
De 36 a 45 años	10	17,24%	21,28%	48	82,76%	17,08%	58	17,68%
De 46 a 55 años	21	17,65%	44,68%	98	82,35%	34,88%	119	36,28%
De 56 a 64 años	10	9,62%	21,28%	94	90,38%	33,45%	104	31,71%
De 65 a más años	2	33,33%	4,26%	4	66,67%	1,42%	6	1,83%
TOTALES	47		100,00%	281		100,00%	328	100,00%



El promedio de edad de la plantilla de Security World, S.A. es de 49,15 años.

Por ratios de edades, la presencia masculina es superior en todos los tramos de edades.

Las ratios que más destacan son las de 46 a 55 años y de 56 a 64 años, entre las dos conforman el 67,99% de la plantilla.

En la ratio de 46 a 55 años es donde se concentra un mayor número de mujeres un 44,68 % de toda la plantilla femenina.

Se observa que en la ratio de 18 a 25 años solamente existe 1 mujer, y en la de 26 a 35 años solamente existen 3 mujeres, con índices de concentración del 2,13% y 6,38% respectivamente. Estos datos pueden reflejar que la Seguridad Privada no es un sector que busquen como solución laboral.

En las ratios comprendidas entre los 36 a los 65 años se concentra un 91,5% de la plantilla femenina. A partir de esa franja de edad de 36 años en adelante es posible que las responsabilidades familiares pueden haberse reducido (sobre todo el cuidado de hijos).

- Distribución de la plantilla entre mujeres y hombres por antigüedad:



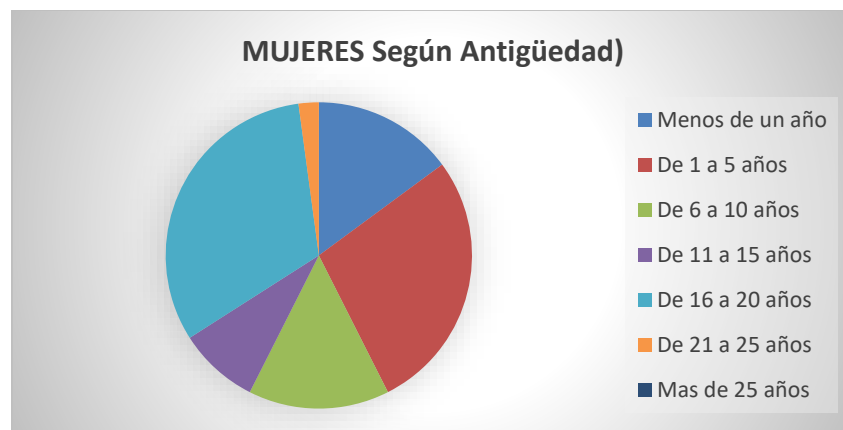
ANTIGÜEDAD	Mujeres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	Hombres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Menos de un año	7	18,42%	14,89%	31	81,58%	11,03%	38	11,59%
De 1 a 5 años	13	15,85%	27,66%	69	84,15%	24,56%	82	25,00%
De 6 a 10 años	7	17,95%	14,89%	32	82,05%	11,39%	39	11,89%
De 11 a 15 años	4	7,41%	8,51%	50	92,59%	17,79%	54	16,46%
De 16 a 20 años	15	25,00%	31,91%	45	75,00%	16,01%	60	18,29%
De 21 a 25 años	1	3,85%	2,13%	25	96,15%	8,90%	26	7,93%
Mas de 25 años	0	0,00%	0,00%	29	100,00%	10,32%	29	8,84%
TOTALES	47		100,00%	281		100,00%	328	100,00%

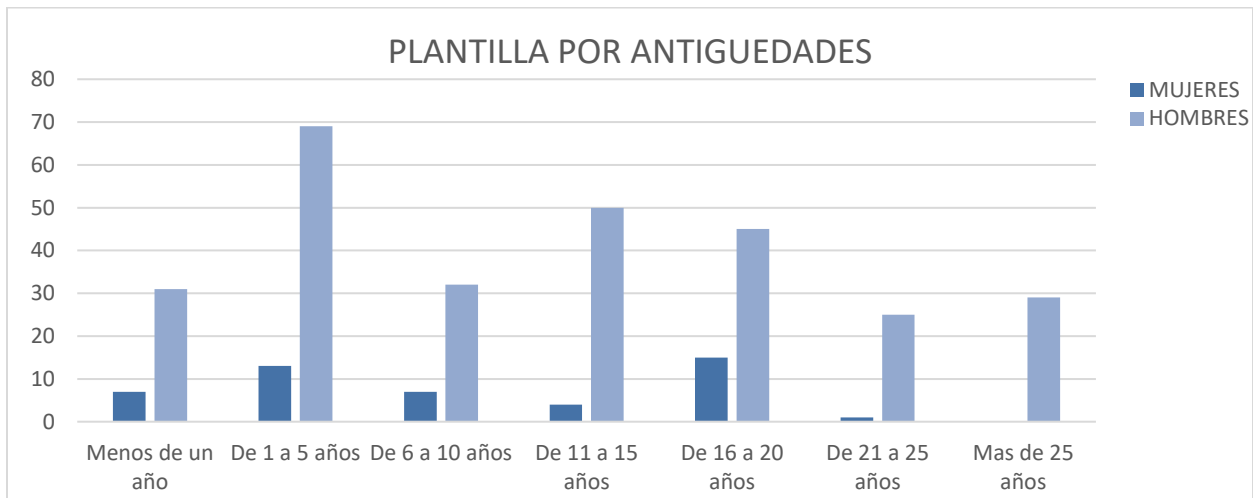
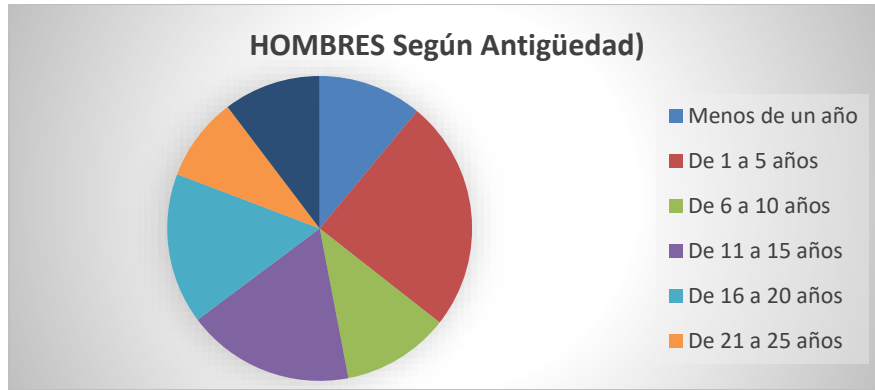
En la franja de antigüedad de 1 a 5 años el índice de concentración de mujeres (27,66%) es superior a la de los hombres (24,56%).

En la franja de antigüedad entre 6 y 10 años el índice de concentración de mujeres (14,89%) es superior a la de los hombres (11,39%)

En la franja de antigüedad entre 16 y 20 años el índice de concentración de mujeres (31,91%) es superior a la de los hombres (16,01%)

En cuanto al índice de distribución en la empresa, en todas las franjas de antigüedad el índice es superior en los hombres, dando lugar a una empresa masculinizada.



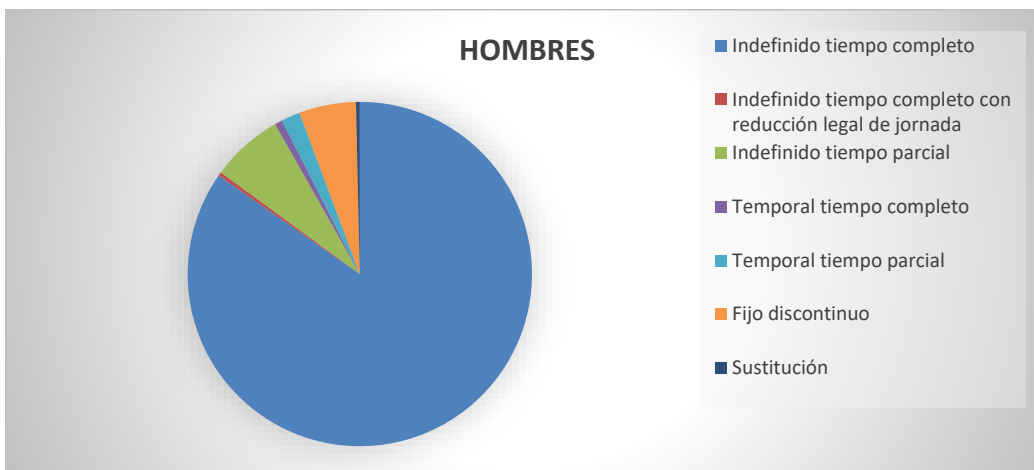
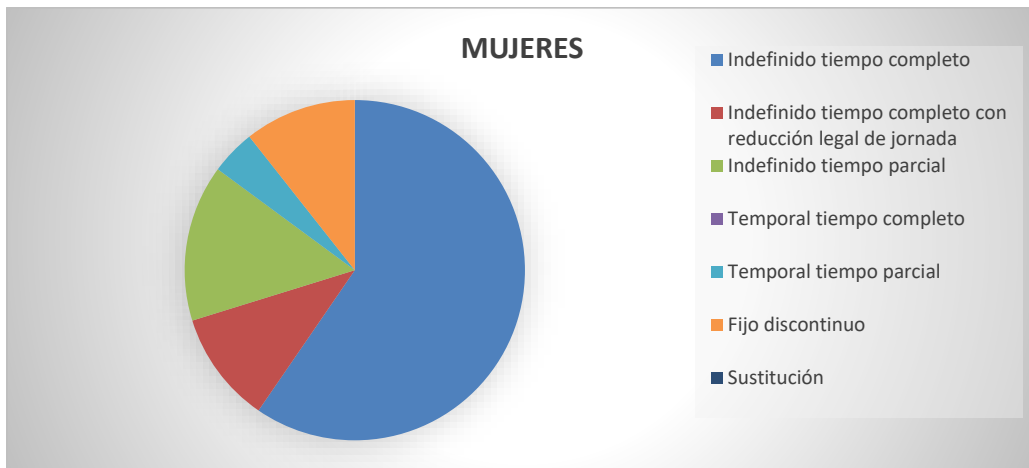


-Distribución de la Plantilla por tipo de contrato

CONTRATO	Mujeres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	Hombres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Indefinido tiempo completo	28	10,53%	59,57%	238	89,47%	84,70%	266	81,10%
Indefinido tiempo completo con reducción legal de jornada	5	83,33%	10,64%	1	16,67%	0,36%	6	1,83%



Indefinido tiempo parcial	7	26,92%	14,89%	19	73,08%	6,76%	26	7,93%
Temporal tiempo completo	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,71%	2	0,61%
Temporal tiempo parcial	2	28,57%	4,26%	5	71,43%	1,78%	7	2,13%
Fijo discontinuo	5	25,00%	10,64%	15	75,00%	5,34%	20	6,10%
Sustitución	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,36%	1	0,30%
TOTALES	47		100,00%	281		100,00%	328	100,00%





Un 96,96% de la totalidad de la plantilla de SECURITY WORLD, S.A. tiene contrato indefinido, en sus diferentes modalidades, jornada completa o parcial y fijos discontinuos.

Los contratos temporales, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, han sido por circunstancias de la producción y suponen un 3,04% de todos los contratos.

Un 85,1% de las mujeres de SECURITY WORLD, S.A. tiene contrato Indefinido, por debajo de los contratos indefinidos en hombres (91,81%). En contratos fijos discontinuos tenemos a 5 mujeres y 15 hombres, lo que supone un índice de concentración de 10,64% para las mujeres y un 5,34% para los hombres.

Aunque mayoritariamente las mujeres de SECURITY WORLD, S.A., tienen contrato de jornada completa, se indica que están por encima de los hombres en cuanto a contratos indefinidos con jornada parcial, un 14,89% frente al 6,76% de los hombres y con los contratos con reducción legal de jornada un 10,64% frente al 0,36% de los hombres.

- Plantilla por categoría profesional

EDAD	Mujeres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	Hombres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
GRUPO PROFESIONAL 1	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	1,42%	4	1,22%
GRUPO PROFESIONAL 2	1	50,00%	2,13%	1	50,00%	0,36%	2	0,61%
GRUPO PROFESIONAL 3	0	0,00%	0,00%	7	100,00%	2,49%	7	2,13%
GRUPO PROFESIONAL 4	46	14,60%	97,87%	269	85,40%	95,73%	315	96,04%
TOTALES	47		100,00%	281		100,00%	328	100,00%

En el convenio colectivo de aplicación (Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad) existen siete grupos profesionales:

- Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.
- Grupo Profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.
- Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios.
- Grupo Profesional 4. Personal operativo.
- Grupo Profesional 5. Personal de seguridad mecánico-electrónica.
- Grupo Profesional 6. Personal de oficios varios.
- Grupo Profesional 7. Personal subalterno.



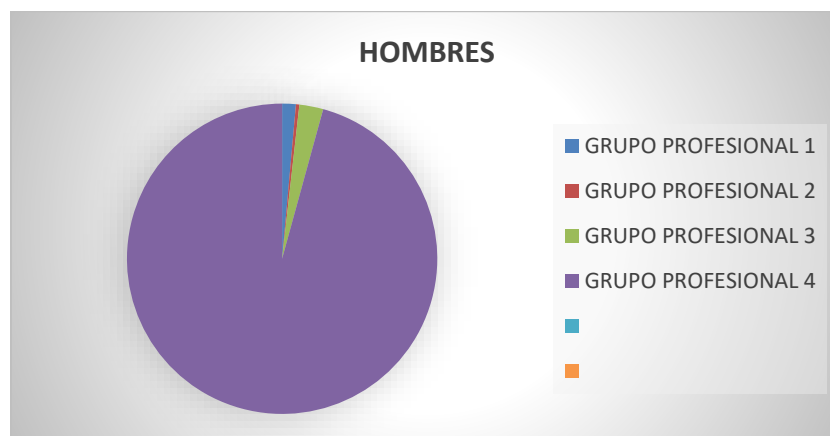
En el caso de nuestra empresa no existe personal en los Grupos profesionales 5, 6 y 7.

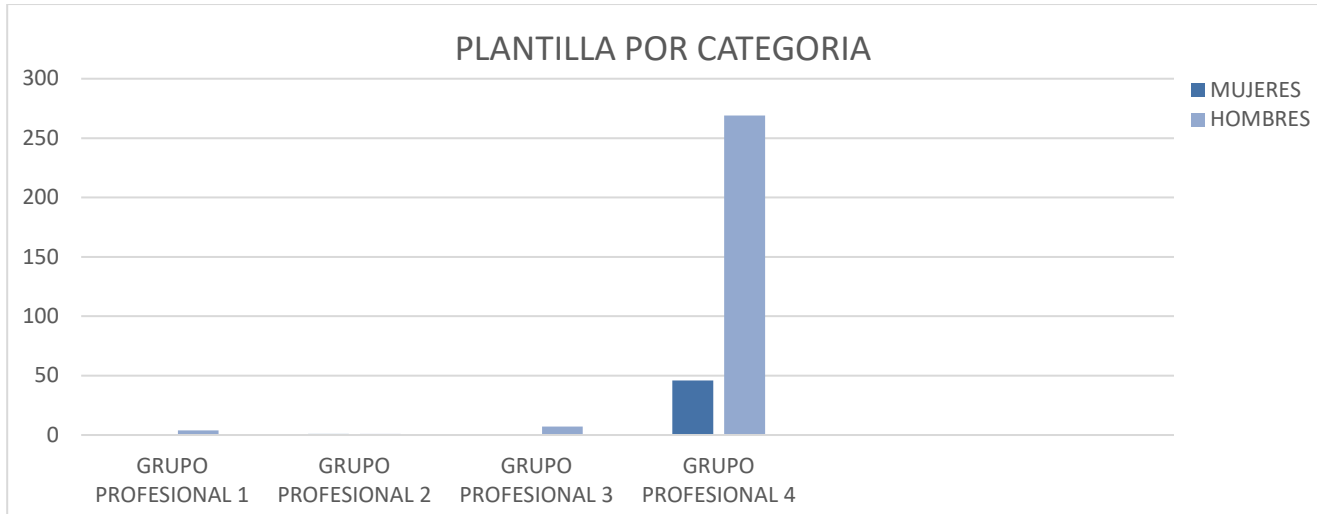
En el grupo 4 de Personal operativo se agrupa el 96,04% de la plantilla, con mayoría de hombres (85,40% frente a 14,60% de mujeres). En este grupo se concentra el 97,87% de la plantilla femenina y el 95,73% de la plantilla masculina.

El resto de grupos profesionales acoge a un 3,96% de la plantilla.

En el Grupo 2 de Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas solamente existe una mujer con la categoría de Auxiliar Administrativo.

En el grupo 1 de Personal directivo, titulado y técnico y, en el Grupo 3 de Personal de mandos intermedios no existe ninguna mujer, por tanto, hay infrarrepresentación femenina en los dos grupos mencionados.





b) Selección y contratación en la empresa

Datos cuantitativos:

PROCESOS DE SELECCIÓN							
Tipo de Candidatos	Genero		Edad				
	Hombre	Mujer	< 30	30-39	40-49	50-59	> 60
Candidatos externos	84,58%	15,42%	15,34%	36,48%	39,16%	9,02%	0%
Candidatos finalistas	2%	98%	98%	2%	0%	0%	0%
Candidatos externos contratados	82%	18%	42,50%	39,62%	17,88%	0%	0%

Datos cualitativos

La empresa no cuenta con un proceso de selección formalizado por escrito, sino que cuenta con el siguiente proceso de contratación:

- A lo largo del año se van recibiendo currículos, ya sea presencialmente o por medio de nuestra página web que también recibe solicitudes de trabajo y todas, en estricto orden de llegada, son valoradas según el puesto a desempeñar (normalmente para el puesto de vigilante de seguridad).
- En otros casos se publica la oferta de trabajo en todos los medios disponibles habituales: Redes sociales, anuncios en plataformas, etc., sin distinción de género, ya que para la empresa si la selección es adecuada al puesto de trabajo, no tiene preferencia en la contratación de mujer o de hombre. Resaltamos el hecho que la empresa apuesta por la ampliación de plantilla de mujeres.



- Preselección de candidatos. Se atienden todas las candidaturas por orden de llegada, solicitando la aportación de los títulos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo ofertado (tarjeta profesional, licencias, etc.).
- Entrevista. La primera toma de contacto es telefónica, por parte de las jefaturas de seguridad en las diferentes zonas. Una vez comprobada la predisposición de la persona interesada, se le cita para una segunda entrevista.
- Se garantiza que la toma de decisiones en cuanto a la contratación, no se encuentren basadas en un análisis determinado por sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual no adhesión o no a sindicatos; si no que se intenta en igualdad de condiciones, conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, en grupos profesionales y puestos de trabajo.
- Una vez realizadas todas las entrevistas, mediante reunión entre las personas encargadas de las delegaciones y la dirección de la empresa; se toman en consideración, los datos analizados y la decisión de contratación de la persona que coinciden que es la correcta y adecuada al puesto específico de trabajo.

Cabe señalar que, si bien no se realizan pruebas tipo test, si se efectúan preguntas cortas, y las entrevistas son todas personales

No se contrata personal por medio de ETTs

Las personas responsables del proceso de selección son las integrantes de la dirección de la empresa, delegaciones de acuerdo a lo expuesto; los que cuentan con cursos básicos, aunque no de igualdad.

En caso de que dos personas de sexo opuesto cumplan con los mismos requisitos para un puesto de trabajo, no hay preferencia por sexo, se tiene en cuenta primero el orden de entrada del currículum. Y luego, en algunos casos se puede analizar a los/las postulantes por prioridades particulares como: las necesidades de la persona (violencia género, económicas, etc.), pero son casos contados.

c) Promoción en la empresa

Durante el año 2022 no ha habido promoción de personas dentro de la empresa.

No hay un protocolo de promoción definido en la empresa. En la empresa se sigue un procedimiento informal mediante el seguimiento por parte de los delegados, jefe de seguridad y la propia dirección de la empresa sobre las personas trabajadoras para comprobar si cumplen con los criterios exigidos para promocionar. En todo momento, se garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.



Para comprobar el cumplimiento de estos criterios se establece un seguimiento por parte de los delegados/as, jefe/a de seguridad y la propia dirección de la empresa y una propuesta de candidato posterior por parte de las personas encargadas del seguimiento. Estas personas no disponen de formación en igualdad. No hay un sistema de publicación de las vacantes para las promociones.

La empresa informa, forma y motiva la participación en procesos de promoción profesional con igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Se recomienda a la sociedad, iniciar un proceso de promoción interna, siempre y cuando sea factible, y, en ese caso, su posterior registro.

d) Formación en la empresa

El principal motivo por el cual es importante la formación del personal de una compañía, radica en que, dicho personal adquiera conocimientos y nuevas competencias, dado que son las personas que forman la empresa las que aportan ideas, realizan proyectos, para el buen funcionamiento de la misma y su mejora continua. Cuanto mayor es el grado de preparación del capital humano de la organización, mayor será su nivel de productividad. Asimismo, la formación no es un objetivo en sí misma, sino un medio para lograr los propósitos e intenciones que tienen las empresas.

El registro de las formaciones impartidas es el siguiente:

-Información sobre Acciones Formativas

Se han realizado en 2022 31 cursos, con un total de 620 horas y en los que han participado 302 alumnos y alumnas.

El 87% de los cursos (27) se han realizado de manera presencial y 4 mixtos presencial-on line, lo que supone un 13% .

. Durante el año 2022 se realizaron 31 acciones formativas al personal de la empresa, tal y como se refleja en los datos siguientes:



CURSOS	Mujeres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	Hombres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Primeros Auxilios	7	8,86%	15,56%	72	91,14%	28,02%	79	26,16%
DESA	16	17,39%	35,56%	76	82,61%	29,57%	92	30,46%
Vigilancia Centros Comerciales	3	17,65%	6,67%	14	82,35%	5,45%	17	5,63%
At. Cliente y usuarios	8	18,60%	17,78%	35	81,40%	13,62%	43	14,24%
Gestión de Emergencias	2	5,88%	4,44%	32	94,12%	12,45%	34	11,26%
Vigilancia en Puertos	2	11,11%	4,44%	16	88,89%	6,23%	18	5,96%
Infraestructuras Criticas	3	23,08%	6,67%	10	76,92%	3,89%	13	4,30%
Oficce	4	66,67%	8,89%	2	33,33%	0,78%	6	1,99%
TOTALES	45		100,00%	257		100,00%	302	100,00%

SECURITY WORLD, S.A. tiene concierto con la empresa QUALIFICA para llevar a cabo todas las acciones formativas a realizar.

La formación del personal es igual para todas/os tanto presencial como online y es realizada por formadores/as externos/as.

Las necesidades de formación de la plantilla las detecta el servicio de formación interno y externo.

También se hacen cursos de reciclaje. La información para acceder a estos cursos se difunde a través de las diferentes jefaturas de seguridad que comunican al personal los calendarios de formación.

Todas las formaciones son en horario laboral, y si no fuese de esa manera, se compensan como horas extras. La modalidad es presencial u online, dependiendo de lo que indique la empresa o servicio de formación, a través de la plataforma de formación habilitada con código de acceso para cada trabajador/a.

No se ha impartido formación en igualdad, prevención de acoso sexual y por razón de sexo, ni formación sobre violencia de género.



e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoria retributiva

Todas las personas trabajadoras de SECURITY WORLD, S.A. tienen asignadas un calendario laboral según el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Seguridad.

Según el Convenio, la jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo, o 162 horas mensuales.

Según los puestos de trabajo, existe jornada partida o a turnos de mañana, tarde y noche.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Si la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho, al menos, a dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde, salvo pacto en contrario.

Para el personal no operativo, el descanso será de hora y media entre jornada y jornada, salvo pacto en contrario.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a los trabajadores la libranza de al menos, un fin de semana al mes –sábado y domingo– salvo en los siguientes supuestos:

- a) Cuando los trabajadores se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.
- b) Cuando los trabajadores hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días.
- c) Cuando el trabajador esté adscrito a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente
- d) Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.

Horarios:

Se distinguen los horarios del personal de oficina y el personal operativo (vigilantes de seguridad):

Personal de oficina:

Horario de lunes a jueves. - Jornada partida con hora de entrada flexible entre las 08:00 y las 10:00 horas y hora de salida flexible entre las 17:00 y las 19:00 horas, según la hora de inicio. Se contempla una pausa para la comida entre las 14:00 y las 15:00 horas o entre las 14:30 y las 15:30 horas.

Horario de los viernes y meses de julio y agosto. - Hora de entrada a las 09:00 horas y hora de salida a las 15:00 horas.



Personal operativo:

Todo el personal de vigilancia trabaja a turnos y la actividad está vinculada a las necesidades del servicio a prestar.

Los horarios de los turnos de mañana, tarde y noche, dependerán de los servicios a realizar.

Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el Artículo 52, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de 96 días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período vacacional.

La empresa otorga flexibilidad temporal siempre y cuando sea posible con la naturaleza del puesto de trabajo, mejoras de los permisos legalmente establecidos (médicos, fallecimientos, enfermedades, ...), así como medidas que faciliten el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, propuesta de los días previos a festivos tales como 24 y 31 de diciembre de hacer una jornada más corta y flexible y de igual forma el periodo festivo de semana santa, siempre y cuando sea posible con la naturaleza del puesto de trabajo.

También es un objetivo de la empresa que las personas trabajadoras tengan derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

La ordenación del tiempo de trabajo y las condiciones de prestación se ciñen al convenio colectivo, pero si una persona trabajadora propone un cambio, se estudia y normalmente se le concede.

Todo el trabajo es a turnos y hay flexibilidad para la plantilla en el reparto de turnos.

En cuanto a las vacaciones, éstas se solicitan a principio de año y son los/as responsables de equipo y la delegación los que negocian entre ellos/as y aprueban las vacaciones, siempre de mutuo acuerdo.

En la empresa no existe política de contrataciones a tiempo parcial o de contratación de temporales porque todas las contrataciones son indefinidas al 96,96%, tanto a jornada completa como a jornada parcial, dependiendo del tipo de servicio.

Tampoco existe una política de contrataciones por ETT o subcontratas o trabajos que desarrollan compañeros/as en otros proyectos de empresa.

No está implantado el teletrabajo en la empresa.

Las dietas y desplazamientos corren a cargo de la empresa

No existe una política de desconexión digital.



Las delegaciones y responsables de equipo se encargan de la descripción de los sistemas de organización y control de trabajo

El régimen de movilidad funcional y geográfica se produce de mutuo acuerdo con las personas trabajadoras.

También es un objetivo de la empresa que las personas trabajadoras tengan derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Valoración de puestos de trabajo

SECURITY WORLD, S.A., es una EMPRESA representada mayoritariamente por hombres.

Durante el ejercicio de referencia 2022 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la organización un total de 328 personas, de las que un 14,33% son mujeres frente al 85,67% de representación masculina.

De acuerdo con la información facilitada, las retribuciones de las personas trabajadoras de SECURITY WORLD, S.A., se determinan principalmente de acuerdo al Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2022. (Código Convenio nº 99004615011982).

De acuerdo con el artículo 9 del RD 902/2020, las mesas negociadoras de los Convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020.

El artículo 8 del citado Convenio establece la siguiente cláusula de no discriminación:

"El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.



Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

En base a lo anterior, y con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de SECURITY WORLD, S.A., la empresa ha asumido una equivalencia de categorías, dando lugar a las siguientes agrupaciones:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	Director Nacional(775) Jefe de Seguridad(715)
Agrupación 7	Jefe de Ventas(598)
Agrupación 5	Inspector de Servicios(479) Vigilante de Seguridad(405)
Agrupación 3	Auxiliar Administrativo(292)

Total, Plantilla Mujeres	47
Total, Plantilla Hombres	281

PUESTO DE TRABAJO		A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES EstrictAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Director Nacional	0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	352	143	174	107	775 Puntos
Jefe de Seguridad	0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	328	114	172	101	715 Puntos
Jefe de Ventas	0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	259	114	163	62	598 Puntos



Auxiliar Administrativo	100%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	122	57	85	29	292 Puntos
Inspector de Servicios	0%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	158	114	127	80	479 Puntos
Vigilante de Seguridad	15%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	154	29	135	88	405 Puntos

De acuerdo al artículo 8 del RD 902/2020, el diagnóstico de la auditoría retributiva de una empresa requiere la evaluación de puestos de trabajo.

En consecuencia, **SECURITY WORLD, S.A.**, ha llevado a cabo una valoración de puestos según la herramienta SVPT del Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía Social, basada en una metodología de asimilación que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de los diferentes puestos de trabajo de la organización, considerando las necesidades organizativas de la empresa y un desempeño estándar en los mismos. En este sentido, la valoración de puestos es aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos.

Concretamente, la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) se han tenido en cuenta los siguientes factores y subfactores determinados por el Ministerio del Igualdad:

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, 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. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa. Una función es un conjunto de tareas homogéneas; es decir, desarrolladas para el cumplimiento de un mismo fin o propósito. Por ejemplo, este factor puede ser relevante en puestos de personal de venta en el pequeño comercio, donde es habitual la realización de funciones de limpieza o de reposición de productos, además de la función de asesoramiento y atención de la clientela. Otro ejemplo podría ser el servicio de atención a domicilio, que además de ocuparse del bienestar de la persona atendida, realiza funciones de limpieza o de pequeñas reparaciones en el hogar.



A.2) ESFUERZO FÍSICO

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

Algunas profesiones que pueden exigir una posición continuada o posturas forzadas son las relacionadas con la enseñanza, la enfermería, la conducción de vehículos, la atención y cuidados a domicilio, la limpieza, la reposición de productos, la seguridad y vigilancia o la fontanería.

A.2.2) Movimientos repetitivos. Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo. Es habitual la realización de movimientos repetitivos por, entre otros, el personal de línea de caja de supermercado, las personas dedicadas a la pintura, la limpieza, la confección, los servicios de peluquería y estética, la recolección hortofrutícola, el despiece cárnico, o la producción en cadena de montaje.

A.2.3) Esfuerzo visual. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado. Algunas actividades que requieren un esfuerzo visual significativo pueden ser la supervisión de pantallas, el trabajo con equipos informáticos o en condiciones de luz débil o excesiva, el uso de instrumentos ópticos (como microscopios o telescopios), el control aéreo, la radiología, el trabajo técnico de laboratorio, de inspección de calidad o el trabajo de precisión (como la enfermería, la costura o el ensamblaje de piezas pequeñas).

A.2.4) Esfuerzo auditivo. Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo. Es frecuente la existencia de un esfuerzo auditivo significativo en actividades que requieren la identificación, distinción u ordenación de sonidos o palabras, como la música, incluyendo su enseñanza; la edición de sonido, la interpretación simultánea o la auscultación.

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, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico

A.3) ESFUERZO MENTAL Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa. Requieren, potencialmente, la realización de un esfuerzo mental significativo los puestos de trabajo que exigen una concentración en actividades complejas, monótonas, o que precisan una gran atención al detalle, como los del sector de la traducción o interpretación, el I+D+i, la solución de problemas complejos, la secretaría, la grabación de datos, el envasado hortofrutícola, la cirugía, el control de calidad de productos, o el control aéreo.



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. Requieren, con carácter habitual, la realización de un esfuerzo emocional significativo las profesiones que entran en contacto con clientela o con colectivos de especial vulnerabilidad (por ejemplo, en riesgo de exclusión social o en situación de enfermedad). Algunas de estas profesiones pueden ser las sanitarias, en especial las relacionadas con la psicología, de atención a personas dependientes, la educación y el trabajo social, o la atención al público

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. Puede encontrarse responsabilidad de organización y coordinación en la jefatura de obras, la gestión de proyectos, la dirección de operaciones, la coordinación territorial, los recursos humanos, las personas sobrecargos, los puestos de responsable de establecimiento comercial o de mando intermedio o las gobernantas

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. Poseen responsabilidad de supervisión de resultados y calidad, entre otros, los puestos de mando intermedio, o las personas encargadas de cadenas de montaje, del control de calidad de productos, de las jefaturas de cocina, de sala, de compras, ventas o logística, o de la auditoría interna

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. La responsabilidad sobre el bienestar de las personas se manifiesta, entre otras, en las actividades de cuidado, la atención sanitaria, la atención de las necesidades básicas, sociales y de ocio de personas de todas las edades, el fomento de su desarrollo físico o cognitivo, las labores de orientación, enseñanza o formación, o la vigilancia de la salud y seguridad tanto en el trabajo como en otros ámbitos.

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. Existe responsabilidad económica, entre otros, en los puestos de trabajo que requieren el manejo de dinero (como personal de línea de caja de supermercado, caja bancaria, responsables de compras o dedicado a la contabilidad o la dirección financiera), la gestión de nóminas o la custodia, vigilancia y seguridad de los recursos empresariales



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. Algunos puestos de trabajo en los que existe responsabilidad sobre información confidencial son los relacionados con la atención psicológica o sanitaria, la secretaría, las finanzas, el diseño de productos o procedimientos, el asesoramiento jurídico, la interpretación y traducción, la prevención de riesgos laborales o los recursos humanos

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. Son profesiones en las que se manifiesta este factor las relacionadas con la investigación, el diseño y mantenimiento de paisajes, la terapia ocupacional, la orientación laboral, la representación comercial o las ventas, la ayuda a domicilio, la limpieza de edificios y locales, las actividades de ocio y tiempo libre o la educación infantil

A.8) OTROS FACTORES RELATIVOS A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

El uso de este factor es opcional y excepcional, debiendo ser justificado como señala el apartado 1.6 de esta guía

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. Este subfactor se manifiesta en aquellas profesiones que implican la utilización de todo tipo de materiales y herramientas de trabajo, sean manuales o motorizadas, instrumentos de medición, instrumentos técnicos, vehículos, equipos informáticos o electrónicos, equipos para diagnóstico o de apoyo a la movilidad reducida, entre otros; como la investigación, la ingeniería, el control y uso de robots colaborativos, el análisis clínico o radiológico, el manejo de cajas registradoras, la informática, etc



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. Las competencias digitales se manifiestan tanto en la utilización de programas informáticos de uso general (correo electrónico, procesamiento de textos o bases de datos, etc.) como programas específicos relacionados con las funciones del puesto de trabajo (diseño gráfico, gestión empresarial, programación, dibujo o modelado, edición de fotografía, audio o vídeo, desarrollo web, etc.)

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. Se requieren conocimientos específicos para la gestión de la diversidad en puestos de trabajo relacionados con la educación infantil o especial, la atención a la tercera edad, las actividades de ocio y tiempo libre, determinados puestos de trabajo con atención al público (como hostelería y turismo), el trabajo y la educación social, los recursos humanos, etc

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. Conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER), se considera un conocimiento básico de idioma extranjero el correspondiente a los niveles A1 y A2, un conocimiento medio el correspondiente a los niveles B1 y B2, y un conocimiento avanzado el correspondiente a los niveles C1 y C2.

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. Algunos ejemplos de formación no reglada pueden ser los cursos en materia de burótica, manipulación de alimentos, socorrismo, conducción de carretillas elevadoras, animación sociocultural y tiempo libre o adiestramiento animal

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. Son ámbitos en los que se requiere la renovación de los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, entre otros, los sectores sanitarios, incluyendo la veterinaria; tecnológicos, los relativos a la enseñanza o las profesiones relacionadas con el derecho, la investigación, la moda o la gestión de eventos.



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. Requieren destreza puestos de trabajo relacionados con la fisioterapia, la música, el baile, el diseño de joyería o el deporte, la veterinaria, así como algunas profesiones tradicionales (encaje y bordado, costura, reparación de calzado, carpintería, panadería, herrería, trabajo del cristal), manufactura no automatizada en el ámbito industrial (elaborados del mar, conserva, textil), o recogida de frutos, frutas y verduras, entre otros

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.

Realizan trabajos minuciosos, por ejemplo, las personas dedicadas a la confección, el envasado hortofrutícola, el control de calidad, la auditoría de cuentas, la vigilancia de paneles en sectores industriales, la mecánica, el ensamblaje de componentes electrónicos, la cirugía o la farmacia.

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. Entre los puestos de trabajo que requieren el uso de aptitudes sensoriales se encuentran los relativos a la decoración de espacios, la elaboración de perfumes, la música, la cocina o la cata

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. Algunos sectores profesionales en que se requiere capacidad para plantear ideas y soluciones pueden ser la publicidad y el marketing, el periodismo, el diseño industrial, la investigación, el desarrollo de producto, la abogacía, el secretariado o la consultoría

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. Habitualmente requieren capacidad comunicativa para el desarrollo de su profesión las personas dedicadas a actividades como la docencia- y la orientación educativa, el periodismo, la atención sanitaria y a personas dependientes, los trabajos de cara al público, la atención telefónica, la gestión de equipos, la publicidad, las relaciones internacionales o la representación y el asesoramiento comercial.



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. Algunas actividades profesionales que suelen requerir capacidad emocional son la atención sociosanitaria y psicológica, la atención al público, la educación o el trabajo social, la enseñanza, los recursos humanos o la orientación educativa

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.). Precisan de capacidad de resolución de conflictos, usualmente, las profesiones dedicadas a la atención al público, la gestión de reclamaciones, el cobro de deudas, la mediación, la conciliación, el arbitraje, la educación, el trabajo social o la gestión de equipos y recursos humanos.

C.4) OTROS FACTORES RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

El uso de este factor es opcional y excepcional, debiendo ser justificado como señala el apartado 1.6 de esta guía.

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

Los niveles de los subfactores del entorno (D.1.1 y D.1.2) se encuentran en la tabla recogida a continuación del segundo de ellos.

D.1) ENTORNO Identifica hasta qué punto las condiciones ambientales de trabajo conllevan riesgos de los que se puede derivar la posibilidad de que las personas trabajadoras sufran daños derivados del trabajo, tanto físicos como psicosociales.

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). Suelen estar expuestos a condiciones físicas que conllevan riesgos materiales las personas que trabajan con animales, los puestos de manufactura en el ámbito del sector primario, el personal de mensajería y reparto, transporte, limpieza, tareas agrícolas, asistencia en establecimientos residenciales, recogida de residuos o de determinadas industrias (como las industrias química, alimentaria o farmacéutica).

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. Suelen estar expuestos a riesgos psicosociales, entre otros, el personal sanitario o de atención y ayuda a domicilio, o las personas dedicadas al trabajo o la educación social o la hostelería. Para la selección de los niveles de los subfactores Condiciones físicas y Condiciones psicosociales la empresa debe realizar una evaluación de conjunto de los riesgos físicos o psicosociales, respectivamente, que se encuentran presentes en el puesto de trabajo. Una vez determinados cuáles son esos riesgos, se analizará tanto la probabilidad de que se materialicen como su severidad en caso de que así ocurriese, circunstancias que en su máxima intensidad pueden estar relacionadas con la penosidad. Habrá de seleccionarse el nivel que resulta de la siguiente tabla:

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

Identifica la medida en que las condiciones organizativas de la empresa repercuten en la facultad de disposición del tiempo de descanso y la ordenación de la vida personal, social y familiar de las personas trabajadoras.

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.). Puede manifestarse en sectores como la limpieza, el transporte de personas y mercancías, el trabajo en empresas de producción o flujo continuo, la atención sanitaria de urgencia, la farmacia, la atención telefónica 24h, el comercio o la hostelería

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. Algunas profesiones que requieren la realización de desplazamientos o viajes son la representación comercial, la realización de visitas turísticas guiadas, el periodismo, la competición deportiva, la mensajería, la limpieza o la atención a domicilio.

D.3) OTROS FACTORES RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRUCTIVAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

El uso de este factor es opcional, debiendo ser justificado como señala el apartado 1.6

Además, la herramienta empleada, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración.

La asignación predeterminada de estos pesos relativos o ponderaciones a los distintos factores y subfactores que incluye esta herramienta y se muestra recogidos en la tabla inferior, tiene el propósito



de no incurrir en sesgos de género que infravaloren cualidades tradicionalmente entendidas como femeninas y que suelen ser obviadas en la valoración de puestos de trabajo.

CATEGORÍA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%)	FACTOR	PESO DENTRO DE GRUPO (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DEL FACTOR (%)
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	40	RESPONSABILIDAD Y AUTONOMÍA	41	A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN	30	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación	50
						A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad	50
						TOTAL	100
				A.6) RESPONSABILIDAD DEFUNCIÓNES	35	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	40
						A.6.2) Responsabilidad económica	25
						A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial	35
				TOTAL	100		
				A.7) AUTONOMÍA	35		100
				TOTAL A5+A6+A7	100		
						OTROS	5
		TOTAL, A	100				



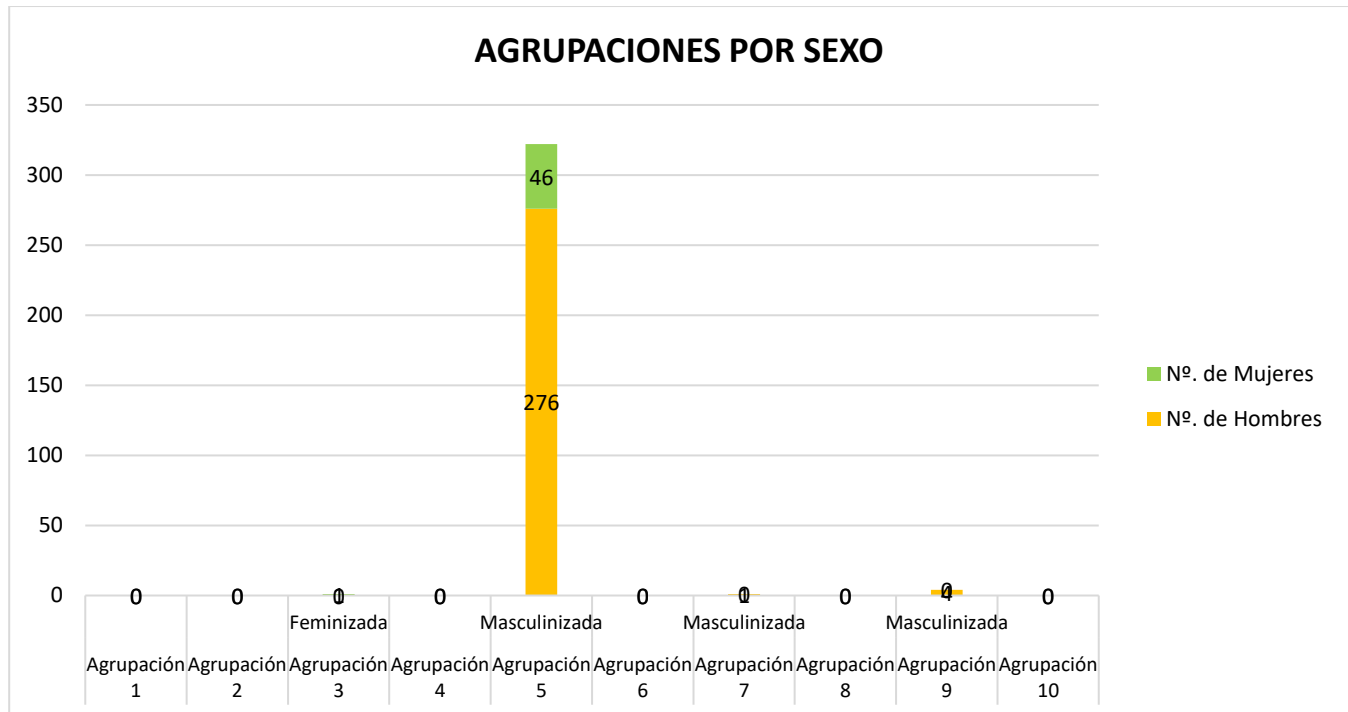
CATEGORÍA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%)	FACTOR	PESO DENTRO DE GRUPO (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DEL FACTOR (%)	
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	40	POLIVALENCIA	30	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES				
					TOTAL, A1	100		
		ESFUERZOS	24	A.2) ESFUERZO FÍSICO		30	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas	20
							A.2.2) Movimientos repetitivos	20
							A.2.3) Esfuerzo visual	20
							A.2.4) Esfuerzo auditivo	20
							A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico	20
					TOTAL		100	
					A.3) ESFUERZO MENTAL	35		
					A.4) ESFUERZO EMOCIONAL	35		
			TOTAL A2+A3+A4	100				

B) CONDICIONES EDUCATIVAS	20	ENSEÑANZA REGLADA	100	B.1) ENSEÑANZA REGLADA			100
			TOTAL, B			TOTAL	100
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	25	CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	45	C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	100	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas	15
						C.1.2) Competencias digitales	15
						C.1.3) Gestión de la diversidad	10
						C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero	17,5
						C.1.5) Formación no reglada	17,5
						C.1.6) Experiencia	10
						C.1.7) Actualización de conocimientos	15
					TOTAL C1	100	TOTAL



CATEGORÍA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%)	FACTOR	PESO DENTRO DE GRUPO (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DEL FACTOR (%)
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	25	APTITUDES Y HABILIDADES SOCIALES	50	C.2) APTITUDES	50	C.2.1) Destreza	25
						C.2.2) Minuciosidad	25
						C.2.3) Aptitudes sensoriales	25
						C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones	25
						TOTAL	100
				C.3) HABILIDADES SOCIALES	50	C.3.1) Capacidad comunicativa	35
						C.3.2) Capacidad emocional	30
						C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos	35
				TOTAL	100		
				TOTAL, C2+C3			
OTROS	5	C.4) OTROS					
TOTAL, C			100				
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	15	ENTORNO	60	D.1) ENTORNO		D.1.1) Condiciones físicas	50
						D.1.2) Condiciones psicosociales	50
						TOTAL	100
		CONDICIONES ORGANIZATIVAS	35	D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS		D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones	50
						D.2.2) Desplazamientos y viajes	50
		TOTAL	100				
		OTROS	5	D.3) OTROS			
TOTAL, D			100				
TOTAL, A+B+C+D	100						

En función de las agrupaciones anteriormente descritas, y a fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en las mismas, a continuación, se analiza esta segregación dentro de la empresa:



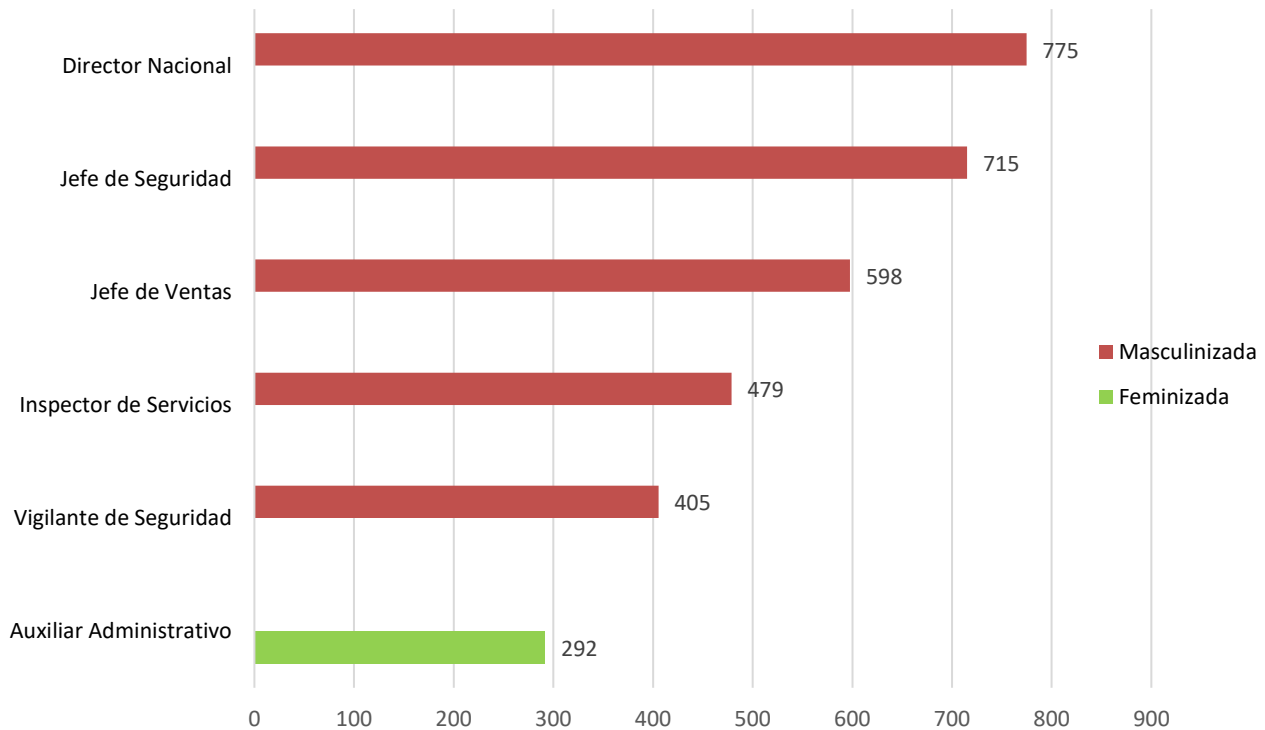
Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Director Nacional	0	1	Masculinizada
Jefe de Seguridad	0	3	Masculinizada
Jefe de Ventas	0	1	Masculinizada
Auxiliar Administrativo	1	0	Feminizada
Inspector de Servicios	0	7	Masculinizada
Vigilante de Seguridad	46	269	Masculinizada

- Puntuación total de los puestos de trabajo de la empresa

En el siguiente gráfico se visualizan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos por cada uno de ellos. Se muestra, además, si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, encontrándose feminizado o masculinizado respectivamente.

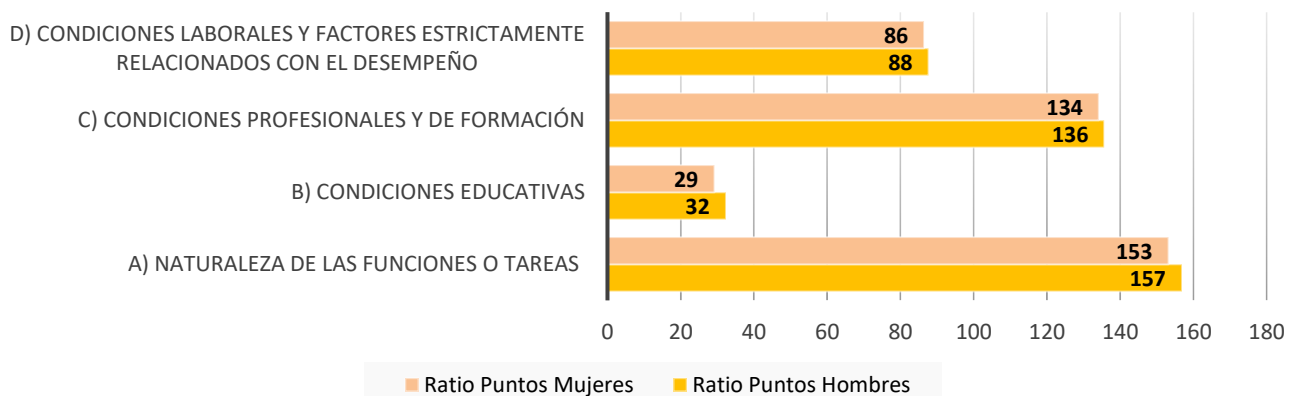


PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



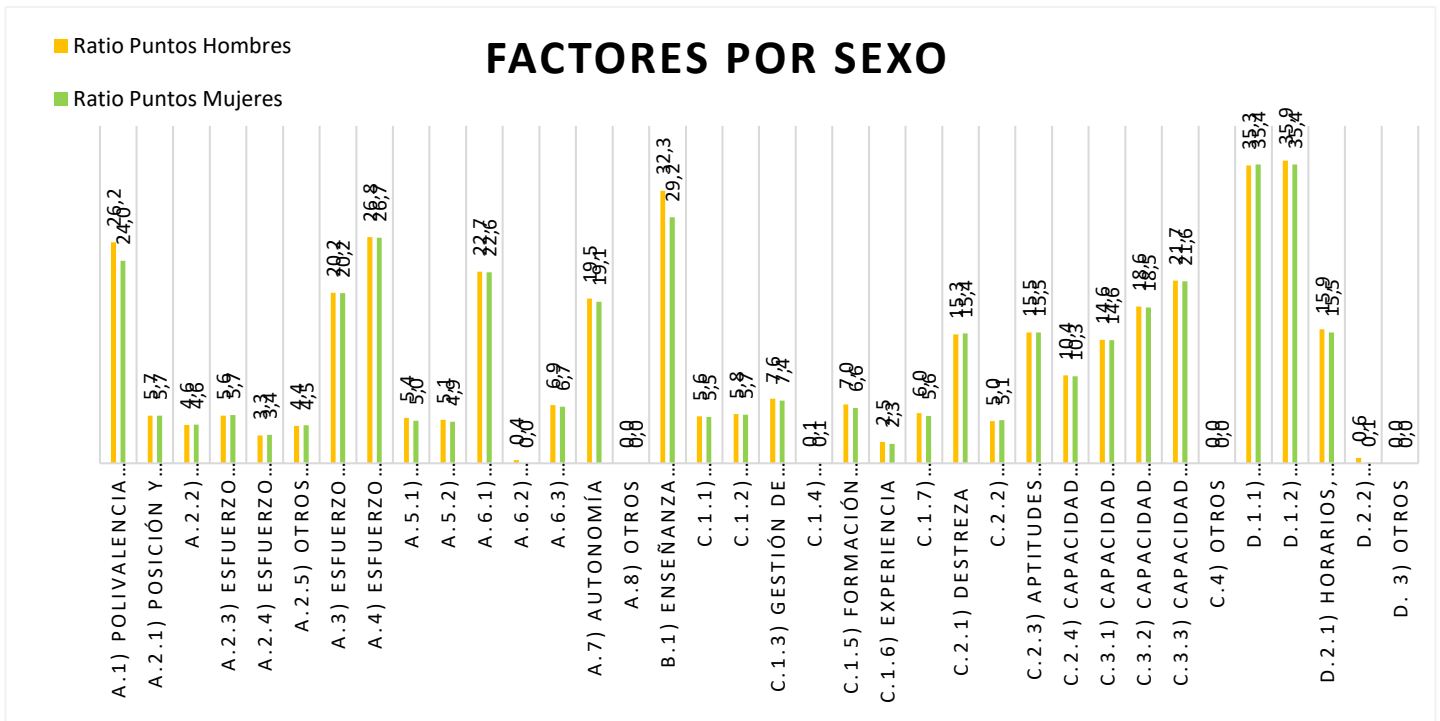
En segundo lugar, se muestra un gráfico en el que se pueden observar los resultados anteriores desglosados por factor o subfactor.

CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO





Categoría
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
B) CONDICIONES EDUCATIVAS
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO



En términos generales, se puede observar una correspondencia entre los puestos de trabajo con mayor nivel de retribución total anual y mayor nivel de exigencia o puntuación en la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) y viceversa.

Es necesario comparar los puestos de igual valor, pero sin agruparlos necesariamente por su clasificación profesional, funcionalidad o jerarquía (como se ha expuesto anteriormente), sino que la



agrupación que aquí procede es la que se determina en función del valor de puntuación obtenida por los diferentes puestos de trabajo.

En el análisis de puestos de trabajo realizado en SECURITY WORLD, S.A., se ha valorado la posible existencia de estos riesgos de brecha, llegando a la conclusión de que no se aprecia ninguno de ellos en la práctica habitual de la empresa.

2. Auditoria Retributiva.

A continuación, se muestran los cálculos resultantes tras elaboración del registro salarial de la empresa SECURITY WORLD, S.A. en el cual se muestran los datos efectivos, es decir, realmente percibidos por los empleados/as y los equiparados, esto último significa que los datos que se muestran son normalizados y anualizados.

Con ello se pretende reflejar las verdaderas cuantías abonadas y aquellas que cada empleado debería de ingresar a jornada completa y por la anualidad completa.

La valoración de los puestos de trabajo los encuadramos por categorías dentro de los grupos profesionales que marca el convenio colectivo, en nuestro caso:

GRUPO PROFESIONAL I.

Director General
Jefe de Seguridad

GRUPO PROFESIONAL 2.

Jefe de Ventas
Auxiliar Administrativo

GRUPO PROFESIONAL 3

Inspector de Servicios

GRUPO PROFESIONAL 4.

Vigilantes de Seguridad sin arma y con arma

Los grupos profesionales 5, 6 y 7 no son de aplicación en esta auditoria por no tener categorías profesionales de estos grupos.

Se adjuntan datos según lo obtenido en la Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio de Igualdad:



I. Importes efectivos promedios

Tabla de los importes promedios efectivamente percibidos según la clasificación profesional aplicable a la empresa.

	N°	N° S C	SALAR IO BASE Ef	Antigüedad Tienios	Antigüedad Quinquenios	Plus Arma Consolidado	Plus Pto. Trabajo	Horas Nocturnas	Horas Festivas	Plus Respon. Equipo	Plus Nochebuena	Plus Nochevieja	Horas Extras	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef
TOTAL			14%	100%	32%	100%	90%	42%	50%	100%	38%	40%	47%	50%	21%
Hombre	281	281	16.379	44	1.057	80	533	584	266	21	7	8	1.381	3.980	20.359
Mujer	47	47	14.072	0	720	0	53	337	132	0	5	5	739	1.989	16.061

	N°	N° S C	SALAR IO BASE Ef	Antigüedad Tienios	Antigüedad Quinquenios	Plus Arma Consolidado	Plus Pto. Trabajo	Horas Nocturnas	Horas Festivas	Plus Respon. Equipo	Plus Nochebuena	Plus Nochevieja	Horas Extras	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef
GRUPO 01			100%	100%	100%		100%							100%	100%
Hombre	4	4	25.904	705	3.909	0	14.895	0	0	0	0	0	0	19.508	45.413
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02			23%		68%		100%							94%	46%
Hombre	1	1	21.971	0	1.781	0	8.320	0	0	0	0	0	0	10.101	32.072
Mujer	1	1	16.870	0	562	0	0	0	0	0	0	0	0	562	17.432
GRUPO 03			100%		100%		100%	100%					100%	100%	100%
Hombre	7	7	18.581	0	2.035	0	3.164	60	0	0	0	0	164	5.423	24.004
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 04			13%	100%	27%	100%	76%	43%	52%	100%	40%	42%	48%	45%	19%
Hombre	269	269	16.159	35	987	84	222	608	278	22	8	8	1.438	3.689	19.848
Mujer	46	46	14.011	0	724	0	54	344	135	0	5	5	755	2.020	16.031

Para la totalidad de la plantilla que tiene la empresa, la brecha entre el colectivo femenino y masculino es del 21% para los salarios realmente percibidos de promedio por persona. (Dato que está por debajo del 25% al que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores)

Esta diferencia se debe a la variedad de contratos, fechas de comienzo y duración de estos, así como a los complementos salariales de antigüedad, plus de arma, plus puesto de trabajo, horas nocturnas, horas festivas, etc., tal y como aparece reflejado en la misma tabla.

Resaltamos que en el GRUPO 2 existe gran diferencia por las diferentes categorías profesionales que lo componen.

En el GRUPO 4, el más numeroso dentro de la empresa, donde se encuadran la casi totalidad de las mujeres, la diferencia es del 19%

Tanto en el GRUPO 1 como en el GRUPO 3 no existen mujeres



II. Importes equiparados promedios

Tabla de los importes promedios equiparadamente percibidos según la clasificación profesional aplicable a la empresa

	N° S C	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° S C E q	SALARIO BASE Eq	Antigüedad Tienios	Antigüedad Quinquenios	Plus Arma Consolidado	Plus Pto. Trabajo	Horas Nocturnas	Horas Festivas	Plus Respons. Equipo	Plus Nochebuena	Plus Nochevieja	Horas Extras	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	
TOTAL						1%	100%	23%	100%	88%	28%	34%	100%	39%	46%	36%	40%	9%	
Hombre	281	281	18	37	9	64	18.279	50	1.132	82	543	637	293	21	7	8	1.475	4.248	22.528
Mujer	47	47	13	8	1	22	18.049	0	868	0	66	456	192	0	5	5	948	2.538	20.588

	N° S C	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° S C E q	SALARIO BASE Eq	Antigüedad Tienios	Antigüedad Quinquenios	Plus Arma Consolidado	Plus Pto. Trabajo	Horas Nocturnas	Horas Festivas	Plus Respons. Equipo	Plus Nochebuena	Plus Nochevieja	Horas Extras	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	
GRUPO 01						100%	100%	100%		100%							100%	100%	
Hombre	4	4	0	0	0	0	25.904	705	3.909	0	14.895	0	0	0	0	0	0	19.508	45.413
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02						23%		68%		100%								94%	46%
Hombre	1	1	0	0	0	0	21.971	0	1.781	0	8.320	0	0	0	0	0	0	10.101	32.072
Mujer	1	1	0	0	0	0	16.870	0	562	0	0	0	0	0	0	0	0	562	17.432
GRUPO 03						100%		100%		100%	100%						100%	100%	100%
Hombre	7	7	1	0	0	1	21.241	0	2.186	0	3.164	60	0	0	0	0	164	5.574	26.815
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 04						0%	100%	18%	100%	71%	30%	36%	100%	40%	47%	37%		35%	6%
Hombre	269	269	17	37	9	63	18.075	41	1.061	86	232	664	306	22	8	9	1.537	3.965	22.040
Mujer	46	46	13	8	1	22	18.075	0	875	0	67	466	196	0	5	5	968	2.581	20.656

Para la totalidad de la plantilla que tiene la empresa, la brecha entre el colectivo femenino y masculino es del 9% para los salarios equiparadamente percibidos de promedio por persona. (Dato que está por debajo del 25% al que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores)

Esta diferencia se debe a la variedad de contratos, fechas de comienzo y duración de estos, así como a los complementos salariales de antigüedad, plus de arma, plus puesto de trabajo, horas nocturnas, horas festivas, etc., tal y como aparece reflejado en la misma tabla.



Resaltamos que en el GRUPO 2 existe gran diferencia por las diferentes categorías profesionales que lo componen.

En el GRUPO 4, el más numeroso dentro de la empresa, donde se encuadran la casi totalidad de las mujeres, la diferencia es del 6%

Tanto en el GRUPO 1 como en el GRUPO 3 no existen mujeres.

III. Mediana de los importes efectivos

Mediana de los importes promedios efectivamente percibidos según la clasificación profesional aplicable a la empresa

	N°	N° S C	SALAR IO BASE Ef	Antigüedad Tienios	Antigüedad Quinquenios	Plus Arma Consolidado	Plus Pto. Trabajo	Horas Nocturnas	Horas Festivas	Plus Respos. Equipo	Plus Nochebuena	Plus Nochevieja	Horas Extras	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALAR IO Ef
TOTAL			0%		33%			99%	100%				100%	56%	15%
Hombre	281	281	18.075	0	871	0	0	377	299	0	0	0	1.332	3.410	21.377
Mujer	47	47	18.075	0	588	0	0	4	0	0	0	0	0	1.515	18.075

	N°	N° S C	SALAR IO BASE Ef	Antigüedad Tienios	Antigüedad Quinquenios	Plus Arma Consolidado	Plus Pto. Trabajo	Horas Nocturnas	Horas Festivas	Plus Respos. Equipo	Plus Nochebuena	Plus Nochevieja	Horas Extras	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALAR IO Ef
GRUPO 01			100%	100%	100%		100%							100%	100%
Hombre	4	4	24.806	705	4.385	0	15.186	0	0	0	0	0	0	20.276	44.445
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02			23%		68%		100%							94%	46%
Hombre	1	1	21.971	0	1.781	0	8.320	0	0	0	0	0	0	10.101	32.072
Mujer	1	1	16.870	0	562	0	0	0	0	0	0	0	0	562	17.432
GRUPO 03			100%		100%		100%							100%	100%
Hombre	7	7	21.241	0	2.967	0	1.089	0	0	0	0	0	0	3.403	24.644
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 04			0%		0%			95%	100%				100%	55%	14%
Hombre	269	269	18.075	0	588	0	0	459	317	0	0	0	1.483	3.363	21.242
Mujer	46	46	18.075	0	588	0	0	22	0	0	0	0	0	1.520	18.279



Para la totalidad de la plantilla que tiene la empresa, la brecha entre el colectivo femenino y masculino es del 15% para la mediana de los salarios efectivamente percibidos de promedio por persona. (Dato que está por debajo del 25% al que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores)

Esta diferencia se debe a la variedad de contratos, fechas de comienzo y duración de estos, así como a los complementos salariales de antigüedad, plus de arma, plus puesto de trabajo, etc., tal y como aparece reflejado en la misma tabla.

Resaltamos que en el GRUPO 2 existe gran diferencia por las diferentes categorías profesionales que lo componen.

En el GRUPO 4, el más numeroso dentro de la empresa, donde se encuadran la casi totalidad de las mujeres, la diferencia es del 14%

Tanto en el GRUPO 1 como en el GRUPO 3 no existen mujeres.

IV. Mediana de los importes equiparados

Mediana de los importes promedios equiparadamente percibidos según la clasificación profesional aplicable a la empresa

	N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° SC	SALARIO BASE Eq	Antigüedad Tienios	Antigüedad Quinquenios	Plus Arma Consolidado	Plus Pto. Trabajo	Horas Nocturnas	Horas Festivas	Plus Resp. Equip. Nochebuena	Plus Nochevieja	Horas Extras	Tot COMPL SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq
TOTAL							0%		50%			97%	100%			100%	42%	7%
Hombre	281	28	18	37	9	64	18.075	0	1.176	0	0	494	320	0	0	1.605	3.623	21.813
Mujer	47	4	13	8	1	22	18.075	0	588	0	0	14	0	0	0	0	2.114	20.189

	N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° SC	SALARIO BASE Eq	Antigüedad Tienios	Antigüedad Quinquenios	Plus Arma Consolidado	Plus Pto. Trabajo	Horas Nocturnas	Horas Festivas	Plus Resp. Equip. Nochebuena	Plus Nochevieja	Horas Extras	Tot COMPL SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq
GRUPO 01							100%	100%	100%		100%						100%	100%
Hombre	40	4	0	0	0	0	24.806	705	4.385	0	15.186	0	0	0	0	0	20.276	44.445
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02							23%		68%		100%						94%	46%
Hombre	1	1	0	0	0	0	21.971	0	1.781	0	8.320	0	0	0	0	0	10.101	32.072



Mujer	1	1	0	0	0	0	16.87	0	562	0	0	0	0	0	0	0	0	0	562	17.43
GRUP O 03							100%		100%		100%								100%	100%
Hombre	7	7	1	0	0	1	21.24	0	2.967	0	1.08	0	0	0	0	0	0	0	3.403	24.64
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUP O 04							0%		50%		91%	100%					100%		35%	6%
Hombre	2	2				6	18.07	0	1.176	0	0	578	341	0	0	0	1.69	3.592	21.66	
Mujer	4	4	13	8	1	2	18.07	0	588	0	0	51	0	0	0	0	0	2.332	20.40	
	6	6				3	5										2		7	7

Para la totalidad de la plantilla que tiene la empresa, la brecha entre el colectivo femenino y masculino es del 7% para la mediana de los salarios equiparadamente percibidos de promedio por persona. (Dato que está por debajo del 25% al que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores)

Esta diferencia se debe a la variedad de contratos, fechas de comienzo y duración de estos, así como a los complementos salariales de antigüedad, plus de arma, plus puesto de trabajo, etc., tal y como aparece reflejado en la misma tabla.

Resaltamos que en el GRUPO 2 existe gran diferencia por las diferentes categorías profesionales que lo componen.

En el GRUPO 4, el más numeroso dentro de la empresa, donde se encuadran la casi totalidad de las mujeres, la diferencia es del 6%

Tanto en el GRUPO 1 como en el GRUPO 3 no existen mujeres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

La conciliación laboral y familiar, es un concepto que establece que debe existir un balance armónico entre el tiempo que se dedica al trabajo y a la vida personal/familiar. En la actualidad, este objetivo es cada vez más valorado por las organizaciones y por las personas trabajadoras y desde esta empresa se establece, dentro de sus valores corporativos, el equilibrio entre vida personal y vida laboral para una correcta armonía en la vida de la plantilla.

El convenio colectivo de seguridad privada ya contempla en su artículo 52.1 y 2., que “Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a los trabajadores la libranza de al menos, un fin de semana al mes –sábado y domingo– salvo en los siguientes supuestos:

- Quando los trabajadores se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.
- Quando los trabajadores hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días.
- Quando el trabajador esté adscrito a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente



d) Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.

El trabajador librará, al menos, uno de las dos siguientes noches: 24 de diciembre o 31 de diciembre.

Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos de trabajo entre ellos, previa comunicación a la empresa con veinticuatro horas de antelación.

2. Servicios fijos y estables. Con el mismo fin de conciliar la vida laboral y familiar, se establecerá un sistema de cuadrantes anuales respecto de los servicios fijos y estables sobre la base de los criterios que más abajo se establecen, quedando por tanto al margen los servicios de naturaleza esporádica, aquéllos cuya concreción horaria sea de imposible determinación o aquellos otros cuya implantación y desaparición están ligados a la existencia de determinadas causas tales como incrementos de nivel de seguridad en atención a circunstancias específicas. Además de tener en cuenta lo anterior, se entenderá que un servicio es fijo o estable, cuando su duración prevista sea igual o superior a un año

En el artículo 55 se contempla que “Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 52, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de 96 días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo siguiente.

El resto del personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio por concurrir el supuesto previsto en el artículo 47 del Real Decreto 2001/83 en aquel aspecto en el que el mismo sigue vigente, se abonarán las horas trabajadas en dicho día de conformidad con lo dispuesto en dicho Real Decreto.

Los trabajadores tendrán derecho, además, a un día libre por asuntos propios, sin cómputo de jornada y a elección del trabajador, en las siguientes condiciones:

1. No podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el período del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa.

2. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador”

En la empresa existe flexibilidad horaria respecto a la entrada y salida de las personas trabajadoras según sus necesidades, y hay posibilidad de adaptar la jornada, a una jornada partida, o por turnos, a una jornada continua; para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.



La empresa también facilita la movilidad geográfica o cambio de centro, motivado por el cuidado de personas dependientes (menores y familiares dependientes).

Datos:

PERMISOS RETRIBUIDOS	Mujeres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	Hombres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Permiso por nacimiento de un hijo (maternidad o paternidad)	0	0,00%	0,00%	9	100,00%	3,83%	9	3,28%
Permiso por lactancia (nacimiento, adopción, acogimiento de un hijo)	0	0,00%	0,00%	9	100,00%	3,83%	9	3,28%
Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de familiar	7	31,82%	17,95%	15	68,18%	6,38%	22	8,03%
Permiso por traslado de domicilio	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	1,70%	4	1,46%
Permiso por asuntos propios (según convenio)	32	13,91%	82,05%	198	86,09%	84,26%	230	83,94%
TOTALES	39		100,00%	235		100,00%	274	100,00%

EXCEDENCIAS	Mujeres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	Hombres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL



Excedencia voluntaria	2	50,00%	5,13%	2	50,00%	100,00%	4	100,00%
Excedencia voluntaria para el cuidado de hijos	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Excedencia voluntaria para el cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Excedencia para el ejercicio de cargos públicos y sindicales	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
TOTALES	2		5,13%	2		100,00%	4	100,00%

REDUCCIONES DE JORNADA	Mujeres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	Hombres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Reducción de jornada por Guarda Legal de un Menor	5	83,33%	100,00%	1	16,67%	100,00%	6	100,00%
TOTALES	5		100,00%	1		100,00%	6	100,00%

AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS	Mujeres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	Hombres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Ayuda por hijos discapacitados (según convenio colectivo)	2	25,00%	100,00%	6	75,00%	100,00%	8	100,00%
TOTALES	2		100,00%	6		100,00%	8	100,00%



g) Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

En el presente apartado se analiza la distribución de los puestos de trabajo, es decir, como están encuadrados los departamentos dentro de la empresa.

Esta distribución se realiza comparando de manera individualizada cada departamento y de manera global, comparando los distintos grupos profesionales y puestos, diferenciando entre hombres y mujeres.

CATEGORIA Y GRUPO PROFESIONAL	Mujeres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	Hombres	INDICE DE DISTRIBUCIÓN	INDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Director General (GRUPO 1)	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,36%	1	0,30%
Jefe de Seguridad (GRUPO 1)	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	1,07%	3	0,91%
Jefe de Ventas (GRUPO 2)	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,36%	1	0,30%
Aux. Administrativo (GRUPO 2)	1	100,00%	2,13%	0	0,00%	0,00%	1	0,30%
Inspector Servicio (GRUPO 3)	0	0,00%	0,00%	7	100,00%	2,49%	7	2,13%
Vigilante Seguridad (GRUPO 4)	46	14,60%	97,87%	269	85,40%	95,73%	315	96,04%
TOTALES	47		100,00%	281		100,00%	328	100,00%

El 14,33% de la plantilla total de SECURITY WORLD, S.A., está formado por mujeres y el 85,67% por hombres.

Al estar por debajo del 40% el porcentaje de representación de mujeres en la empresa, nos encontramos ante una empresa masculinizada.

Según los últimos datos publicados por APROSER sobre el sector de la seguridad privada en el año 2022, el colectivo de mujeres en las empresas del sector es de un 15%. Por lo tanto, SECURITY WORLD, S.A., se encuentra mínimamente por debajo de esa media.

El grueso de la plantilla se encuentra ubicado en el Grupo profesional 4 relativo al personal operativo con puesto de trabajo de vigilante de seguridad, siendo la concentración en ese departamento de un 97,87% de mujeres y un 95,73% de hombres.



En los Grupos profesionales 1 y 3 no existen mujeres, se encuentran completamente masculinizados e infrarrepresentados por mujeres.

Todos los departamentos están masculinizados, a excepción del mencionado Grupo profesional 2 en el que existe una mujer con la categoría de Auxiliar Administrativo.

h) Salud laboral desde la perspectiva de género

SECURITY WORLD, S.A., cuenta con un Servicio de Prevención ajeno en Prevención de Riesgos Laborales con QUIRON PREVENCIÓN acreditada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para asesorar, gestionar y adaptar la actividad de la empresa según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales que tiene por objeto promover la seguridad y la salud de la plantilla de las empresas mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

En esta materia la sociedad cumple y comparte la Seguridad y Salud en el trabajo de su personal conforme lo establecido en la vigente normativa como en su convenio colectivo de aplicación para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como de la prevención de riesgos laborales en el sector. Concretamente en el artículo 31 del convenio colectivo de aplicación, se señala el procedimiento con respecto a prevención en riesgos laborales y salud laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

SECURITY WORLD, S.A., dentro de su Evaluación de Riesgos Laborales, dispone de criterios para la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. Se identifican los puestos de trabajo y áreas que presentan riesgos durante el embarazo y las medidas preventivas a adoptar y las limitaciones en cada caso, encontrándose reflejadas en las fichas de evaluación de riesgos laborales de la trabajadora en situación de embarazo que haya dado a luz (parto reciente) o periodo de lactancia.

Se adjunta Evaluación de Riesgos laborales de SECURITY WORLD, S.A.

Durante el año 2022 no ha habido ninguna trabajadora en situación de embarazo, parto o lactancia.

i) Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.



Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, la empresa SECURITY WORLD, S.A., comprometida con esta materia, tiene implantado un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y/o género que en la actualidad está obsoleto. Si así se pactara en la comisión de igualdad, se negociará y elaborará en la comisión negociadora uno actualizado.

En el protocolo se facilitan los conceptos básicos en el ámbito de la Igualdad y de Prevención frente al Acoso laboral por acoso de sexo y por razón de sexo/género, con el fin de cumplir con las acciones de formación y sensibilización es realizado con su plantilla de personas trabajadoras tal y como indica el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La sociedad no tiene ninguna denuncia por acoso sexual y por razón de sexo y/o género.

En la empresa, los posibles casos de acoso se investigarán por parte del departamento jurídico (en caso de indicio por pequeño que sea) y se tomarán las medidas necesarias una vez resuelta la investigación, siempre atendiendo por igual a las partes implicadas.

La empresa cuenta con un medio de comunicación a través del cual poder reportar de manera confidencial y sin temor a represalias cualquier conducta relacionada con el acoso: Un correo electrónico específico: igualdad@securityworld.es

Los responsables de la detección, prevención y actuación en situación de acoso sexual y razón de sexo son la dirección y el departamento jurídico.

j) Violencia de género

Los titulares de los centros facilitarán a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite el ejercicio de los derechos laborales contemplados en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

SECURITY WORLD, S.A., dispone de un Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual, que en la actualidad está obsoleto.

SECURITY WORLD, S.A., negociará y pactará en comisión negociadora un protocolo de actuación en caso de víctimas de acoso de violencia de género en el ámbito de la empresa, que se adjuntará al plan de igualdad de SECURITY WORLD, S.A.

Hasta la fecha, la empresa no ha tenido conocimiento de ninguna trabajadora que haya precisado de hacer uso de sus derechos por ser víctima de violencia de género.

k) Comunicación y lenguaje no sexista



SECURITY WORLD, S.A., no cuenta con una política puntual del uso de lenguaje no sexista, sin embargo lo que se busca con el plan de igualdad, es incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa; de manera que con ello en un futuro cercano toda información o comunicación corporativa dirigida a las personas trabajadoras/clientela/proveedores, tenga dicha política aplicada.

7.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), el principal objetivo del Plan de Igualdad de SECURITY WORLD, S.A. es continuar garantizando en el ámbito de la sociedad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, implantando de forma real el derecho a la equidad, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Salud Laboral, Conciliación y Retribución, en consonancia con los principios éticos y políticas de la sociedad.

En este sentido, por parte de La Sociedad debe ser rechazado cualquier tipo de discriminación. No obstante, es importante señalar que “diferencia” y “discriminación” no son sinónimos en el contexto que nos ocupa y que no toda diferencia está desprovista de justificación, pudiendo estar incluso ligada a factores internos o elementos externos a La Sociedad y a las opciones personales.

En definitiva, SECURITY WORLD, S.A., apuesta por un espacio de trabajo idóneo para que cualquier persona con independencia de su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, creencias, ideologías, origen, capacidades, entre otras, pueda desplegar todo su potencial.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación son los siguientes:

Prevención de Acoso y Discriminación

Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso, contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso, en el que la dignidad sea un valor defendido y respetado, y se facilite el desarrollo de las personas.

Acceso y Selección



Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la sociedad, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación a las personas del sexo menos respetado, siempre que cumplan con los requisitos exigidos, con la capacitación técnica y se presenten a entrevista.

Formación

Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

Promoción y Desarrollo profesional

Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo, en aras de alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en una proporción tendente a reflejar la representación actual en la sociedad.

Comunicación y Lenguaje no Sexista

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

Salud Laboral

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales. Incluyendo los riesgos de Maternidad.

Protección de las Víctimas de Violencia de Género

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

Conciliación de la vida laboral con la familiar y personal

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de La Sociedad en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Retribución



Garantizar la transparencia del sistema retributivo de La Sociedad y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

Difusión y Compromiso

Concienciar, formar y sensibilizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de La Sociedad con el Plan de igualdad.

8.- PLAN DE ACCIÓN.

Gracias al diagnóstico realizado en la empresa, podemos concluir que la sociedad realizará acciones de concienciación del principio de igualdad de oportunidades en la empresa entre mujeres y hombre y del principio de igualdad retributiva en la sociedad. Además de tener el propósito de establecer un protocolo de selección, protocolo de formación, mantener protocolo de prevención, medidas de conciliación vida personal, familiar y vida laboral, etc., y comunicarlo a la plantilla.

Se concretan en las acciones que vamos a relacionar a continuación, en el siguiente punto.

a) Objetivos específicos y medidas del Plan de Igualdad

El siguiente listado de medidas se distribuye por áreas y objetivos (principales y específicos), incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/los Departamento/s Responsable/s, dentro de las empresas, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la misma.

Todos los datos de los indicadores evaluados serán desagregados por sexo.

Los Objetivos específicos y medidas se dividen en los siguientes bloques:



0.-RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
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.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza	RRHH ADMINISTRACION	ALTA	A la firma del plan
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad,	Correo electrónico creado.	INFORMATICA	ALTA	A la firma del plan
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	Nombramiento de las personas 8 horas al mes.	Comité de Empresa	ALTA	A la firma del plan



1.-ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.	Redacción de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género.	DIRECCIÓN	ALTA	1 MES
2- 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. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.	Documento de procedimiento	RRHH, Administración y Responsable de Igualdad	ALTA	6 MESES
3- Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación.	Revisión del procedimiento del mismo con perspectiva de género.	RRHH y Responsable de Igualdad	ALTA	6 MESES
4- Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.	Comunicación de la política a la plantilla.	RRHH y Responsable de Igualdad	ALTA	6 MESES
5- 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.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.	RRHH y Responsable de Igualdad	ALTA	ANUAL
6- Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.	Número de mujeres participantes en los procesos de selección, en tribunales o comités de selección.	RRHH y Responsable de Igualdad	ALTA	6 MESES



7-	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.	RRHH y Responsable de Igualdad	ALTA	ANUAL
8-	Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.	Canales empleados, nº de comunicaciones y nº de personas que solicitan dichas vacantes.	RRHH y Responsable de Igualdad	ALTA	6 MESES
9-	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.	Análisis de un muestreo	RRHH y Responsable de Igualdad	ALTA	ANUAL
10-	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación	RRHH y Responsable de Igualdad	ALTA	6 MESES

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
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.	Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres	RRHH	MEDIA	ANUAL
2- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres	Responsable de Igualdad	MEDIA	ANUAL



(ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).				
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...).	Muestreo de la documentación, hombre /mujer	Responsable de Igualdad	MEDIA	ANUAL
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 están infrarrepresentadas.	Informe anual /por mujeres hombres.	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
5- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.	Informe anual.	RRHH	MEDIA	ANUAL
6- Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres. 7- Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.	Informe anual / por mujeres hombres,	RRHH	MEDIA	ANUAL



8- 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.	Informe anual /por mujeres hombres.	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
9- 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.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	RRHH	MEDIA	ANUAL
10- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia	RRHH	MEDIA	ANUAL
11- Incrementar al menos un 10% 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.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
12- 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.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
13- 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.	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	RRHH	MEDIA	ANUAL
14- Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos,	Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.	RRHH	MEDIA	ANUAL



departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.				
15- 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.).	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	RRHH y Responsable de Igualdad	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
16- Establecer colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	RRHH y Responsable de Igualdad	MEDIA	Durante la vigencia del Plan

2.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- 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.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	RRHH	MEDIA	ANUAL



perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.				
2- 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 el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.	RRHH	MEDIA	ANUAL
3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	RRHH	MEDIA	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
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.	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Nº de personas afectadas.	RRHH	MEDIA	ANUAL

3.FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO



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.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.	Dpto. de formación y RRHH	ALTA	Durante la vigencia del Plan
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.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.	Dpto. de formación y RRHH	ALTA	Durante la vigencia del Plan
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.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas.	Dpto. de formación y RRHH	ALTA	Durante la vigencia del Plan
4- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Nº de horas y personas formadas hombre /mujer.	Dpto. de formación y RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
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.	Revisión de contenidos	Responsable de Igualdad Dpto. de formación	MEDIA	ANUAL
6- Formar en igualdad 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.	Miembros de la comisión formados.	Responsable de Igualdad Dpto. de formación	MEDIA	ANUAL



7- Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.	Dpto. de formación y RRHH	ALTA	Durante la vigencia del Plan
---	--	---------------------------	------	------------------------------

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Contenido de la campaña.	Responsable de Igualdad Dpto. de formación	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
2- Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Estudios realizados y sus resultados.	Dpto. de formación y RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
3- 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.	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.	Dpto. de formación y RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
4- 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.	Informe de formación.	Dpto. de formación y RRHH	MEDIA	ANUAL
5- Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	% de participación de mujeres y hombres en esta formación	Dpto. de formación y RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan



6- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online 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).	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres	Dpto. de formación y RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
---	---	---------------------------	-------	------------------------------

4.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.	Procedimiento elaborado	RRHH Responsable de Igualdad	ALTA	En el primer año de vigencia
2- 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.	Muestreo procedimiento	RRHH	ALTA	En el primer año de vigencia
3- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	RRHH	MEDIA	ANUAL
4- 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.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan



	desagregadas por sexo y puesto.			
5- 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.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	Dirección y RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
6- 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.	Informe estadístico.	RRHH	MEDIA	ANUAL
7- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.	Informe estadístico.	RRHH	MEDIA	ANUAL
8- Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.	Programas diseñados y evolución de la participación de mujeres en procesos de promoción profesional.	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
9- Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.	Tope horario establecido	Dirección y RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
10- Potenciar la participación de la comisión de igualdad mujeres en los tribunales o comités de promoción.	Nº de mujeres en tribunales o comités de los procesos de promoción.	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan



OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Promover e incrementar la presencia de mujeres, en 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. (dirección mancomunada)	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
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. (dirección mancomunada)	Nº de hombres y mujeres que participan.	Dpto. de formación y RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
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. (dirección mancomunada)	% mujeres por grupo y categoría.	Dirección y RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan, siempre y cuando se produzcan

5.-CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- 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.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	RRHH y MUTUA	MEDIA	ANUAL



2- 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.	revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	RRHH Y SPA	MEDIA	ANUAL
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.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	RRHH Y SPA	MEDIA	ANUAL
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.	Incorporación de la perspectiva de género.	RRHH Y SPA	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
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.	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
6- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género.	RRHH y Responsable de Igualdad	MEDIA	Durante la vigencia del Plan

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- 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.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1. Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan



<p>6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.</p>				
<p>2. 2.- Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo. RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.</p>	<p>Publicación e-mailing y/o portal del empleado.</p>	<p>RRHH</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
<p>3. El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguineidad 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).</p>	<p>Nº de solicitudes hombre/mujer.</p>	<p>RRHH y Dpto. de Operaciones</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
<p>4. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexos</p>	<p>RRHH, Dptos. De Operaciones y Formación</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>



formación y en los procesos de promoción.				
5. Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciar los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.	muestreo	Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
6. Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
7. 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.	Nº de solicitudes	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
8. Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
9. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
10. 9.-Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.	Nº de solicitudes	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
11. 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan



12. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
13. Facilitar cambios de turno para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16 años, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
14. 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
15. Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre que organizativamente sea posible, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
16. 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
17. La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan



18. 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. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
19. 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
20. Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 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, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. 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.	Nº de solicitudes	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
21. Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Nº de solicitudes	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Durante la vigencia del Plan



<p>22. Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as 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 deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.</p>	<p>Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo</p>	<p>RRHH y Dpto. de Operaciones</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
--	---	------------------------------------	--------------	-------------------------------------

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
<p>1- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.</p>	<p>Número de campañas realizadas</p>	<p>Responsable de Igualdad</p>	<p>MEDIA</p>	<p>ANUAL</p>
<p>2- Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019.</p>	<p>Solicitudes concedidas</p>	<p>RRHH y Responsable de Igualdad</p>	<p>MEDIA</p>	<p>ANUAL</p>
<p>3- Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. Siempre deberá estar justificado.</p>	<p>Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH y Dpto. de Operaciones</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>

7.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
<p>1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales</p>	<p>Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo</p>	<p>RRHH</p>	<p>MEDIA</p>	<p>ANUAL</p>



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	Informe anual.	RRHH	MEDIA	ANUAL
3- 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.	Nº de mujeres y hombres	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	ANUAL

8.-RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1-Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y 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.	Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal	RRHH	MEDIA	ANUAL
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.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Dirección y RRHH	MEDIA	ANUAL
3.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan



9.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT y esta comisión, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.	Elaboración declaración de principios	Dirección, RRHH, Comisión de Seguimiento	ALTA	Desde la firma del Plan
2- Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.	Difusión de la declaración de principios a la plantilla	RRHH y Comisión de Seguimiento	ALTA	Desde la firma del Plan
3- Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.	Elaboración o revisión del protocolo	RRHH y Comisión de Seguimiento	ALTA	Desde la firma del Plan
4- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	RRHH, Responsable de Igualdad y Comisión	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
5- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Dpto. de Formación	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
6- Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y	Nº de formaciones y nº de horas	Dpto. de Formación	MEDIA	Durante la



suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.				vigencia del Plan
7- 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	Elaboración del informe. N° de procesos y resultado	RRHH	MEDIA	ANUAL
8- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas.	RRHH	MEDIA	ANUAL
9- Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.	Medidas de difusión del protocolo y comprobación de accesibilidad.	RRHH	MEDIA	ANUAL
10 – Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los principios del protocolo.	Canal creado y medidas para preservar el anonimato de la persona denunciante	RRHH y Responsable de Igualdad	MEDIA	ANUAL

10.-VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
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.	Muestra de comunicaciones.	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	Desde la firma del Plan
2.-- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención	Nº de casos comunicados.	RRHH y Responsable de Igualdad	MEDIA	Desde la firma del Plan



integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.				
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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	MEDIA	ANUAL
4.-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 vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	ANUAL
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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	ANUAL
6.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para las personas que hayan sufrido acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y SPA	MEDIA	ANUAL
7.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	MEDIA	ANUAL
8.- 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.	Aplicación de la medida	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	ANUAL
9.- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	ANUAL
10.- 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. mejora	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	ANUAL



11.-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. Ley	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	ANUAL
12.- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad, con un máximo de 12 meses.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	ANUAL
13.- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género y/o agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y SPA	MEDIA	ANUAL
14.- 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 para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH y Dpto. de Operaciones	MEDIA	ANUAL
15.- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	RRHH y Responsable de Igualdad	MEDIA	Durante la vigencia del Plan

11.-COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- 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.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
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.	Revisión documentación	RRHH y Responsable de Igualdad	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
2- Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.	Elaboración del manual	RRHH y Responsable de Igualdad	MEDIA	Durante la vigencia del Plan



3- Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas	RRHH y Responsable de Igualdad	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
4- Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas	RRHH y Responsable de Igualdad	MEDIA	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	RRHH y Responsable de Igualdad	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
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	Creación del espacio y contenidos	RRHH y Responsable de Igualdad	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	RRHH y Responsable de Igualdad	MEDIA	Durante la vigencia del Plan
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 incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política emitido por empresas	RRHH y Responsable de Igualdad	MEDIA	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.



MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del Plan
2- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	Colaboraciones	Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO
11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
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	Diseño y difusión de la campaña	Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del Plan
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	RRHH	Durante la vigencia del Plan
3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Dirección, RRHH y Responsable de igualdad	ANUAL
4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	RRHH	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.-
Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad



MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
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.	Folleto y nº de personas informadas	Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del Plan
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del Plan

9.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza el período de vigencia de éste en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas según el calendario de implantación establecido y a la vez se llevará un control de las actuaciones y resultados.

La finalidad del seguimiento es:

- Verificar la implantación de las medidas y la consecución de los objetivos marcados
- Verificar el grado de eficacia de las medidas implantadas
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la aplicación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuese necesario.

Este seguimiento va a permitir que las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando o de cuanta mejorar sea posible a tenor de los datos de análisis.

Se identificaron para cada una de las medidas unos indicadores de actividad y de resultados, que darán información sobre la consecución de las metas y el grado de consecución a fin de poder introducir las correcciones oportunas.



Las personas designadas como responsables de cada una de las medidas previstas serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a las fichas de seguimiento y entregarán toda la información que les sea requerida por parte de la Comisión de Seguimiento para el seguimiento de las medidas del Plan.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **12 meses**, realizándose **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.

Dichas reuniones serán llevadas a cabo con el fin de conocer el desarrollo del Plan y los resultados en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implantación, facilitando información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

La comisión de seguimiento solicitará tanto a las personas responsables de cada una de las medidas como a otras áreas o departamentos que pudiesen tener información de interés toda la información que consideren necesaria para el seguimiento de cada una de las medidas del Plan.

Para el seguimiento del plan también se tendrán en cuenta la información y sugerencias que del Plan de igualdad se pudiesen recibir por parte de la plantilla a través de los canales de comunicación habituales establecidos en la empresa.

Durante los seguimientos la Comisión deberá analizar:

- Para cada una de las medidas las siguientes cuestiones:
 - ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
 - ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? ¿En general la medida se desarrolla correctamente?
 - ¿se han logrado los objetivos perseguidos? ¿hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general.
 - ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
 - ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
 - ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?



- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo de la medida? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna
 - ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas?
 - ¿Hay cambios respecto a la percepción de la igualdad?
 - ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión Externa:
 - ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa?
 - ¿En la relación con el entorno?
 - ¿En las relaciones comerciales?

De cada una de las reuniones de la Comisión encargada del seguimiento del Plan de igualdad se dejará un Acta de reunión en la que se indiquen las personas presentes, los temas tratados y un resumen de las conclusiones y se emitirá un Informe de seguimiento. En caso de desacuerdo, la comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda por las partes.

COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Serán las mismas personas que formaron parte de la comisión negociadora del plan de igualdad las que se encarguen del seguimiento. En el supuesto que alguna de esas personas que integran la Comisión no pudiese desempeñar este cometido, se debe de proponer a otra persona en su sustitución y conformará la Comisión Negociadora. La sustitución será propuesta con suficiente antelación a las reuniones de la Comisión Negociadora para su adecuada gestión.

A estos efectos, la Comisión Negociadora asume las funciones de Seguimiento y Evaluación del PLAN DE IGUALDAD y con capacidad para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las medidas programadas.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- 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.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en SECURITY WORLD, S.A., no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el 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, donde se refleje la revisión de los indicadores y, el avance y 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, así como definir una planificación de reuniones de la propia Comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- 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 entidad.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

MEDIOS.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones, pero principalmente las reuniones se realizarán por vía telemática.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desglose por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:



- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de la auditoría retributiva y del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

Se realizará una evaluación al pasar un año desde la aprobación y cada año durante la vigencia de la auditoría retributiva (y, por ende del Plan de Igualdad) mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas, para lo cual se elaborará un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

- 1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
- 2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**



1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad de SECURITY WORLD, S.A.

Se implementará el modelo de ficha que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE SECURITY WORLD, S.A.			
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"/> Finalizado
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		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			
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			



2. Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción, según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnostico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- .- 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).

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
La cantidad presupuestaria ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

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



4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones en la dirección de la empresa?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

.- Señalar en que han consistido los cambios, tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la empresa

5. 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.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- Prioridades de acción y calendario de actuación.
- Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

10.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos
- 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.



- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Por último, se incluye también opción de solución Extrajudicial de Conflictos (procedimiento para solventar las posibles discrepancias). En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión a los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

11.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Inter confederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) / el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

12.- 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).

13.- DEFINICIONES

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando existe una ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Discriminación Directa

La situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación Indirecta

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesario y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo

El Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.



Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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.

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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso 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.

Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran. Está integrada de forma paritaria por mujeres y hombres representantes de La Sociedad y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Comisión de Seguimiento de Igualdad

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la organización, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma con el fin de conseguir la igualdad efectiva y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de género en todos los ámbitos y a todos los niveles de la sociedad .

Agente de Igualdad

Persona con funciones de apoyo, asesoramiento y formación al Comité de Igualdad y/o equipo de trabajo, interviniente en todas las fases del proceso del Plan de Igualdad. En este caso concreto se designa como Agente de Igualdad a consultora externa con formación específica en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del Empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y



cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

Indemnización frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela Jurídica Efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.



Plan de Igualdad de la Sociedad SECURITY WORLD, S.A. aprobado en comisión negociadora el 31 de enero de 2024 con una vigencia del mismo de 4 años y de aplicación (del 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2028) a la totalidad de la plantilla.

En Madrid, 31 de enero de 2024

FIRMAS:

EMPRESA:
Sergio Navarro Calvo
Aquilino Parejo Ojeda

POR LOS CENTROS CON RLPT:
José Jacinto Plaza Pérez
María del Carmen Soto Rozados

POR LOS CENTROS SIN RLPT:
UGT María Luisa Cubero Rincón
CCOO Elena Vázquez Núñez
USO Vanesa Navarro Rodríguez



ANEXO I

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE SECURITY WORLD, S.A.

1. INTRODUCCIÓN.....	97
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	98
3. OBJETIVOS	99
4. AMBITO DE APLICACIÓN.....	100
5. VIGENCIA Y REVISIÓN	101
6. REGISTRO.....	101
7. PRINCIPIOS	101
8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES	103
9. MEDIDAS PREVENTIVAS	106
10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES	107
10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.....	107
10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	108
11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA.....	110
ANEXO I MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.....	112



1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, **SECURITY WORLD, S.A.** 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 **SECURITY WORLD, S.A.**, están orientados hacia el respeto de las personas que integran la empresa, las partes firmantes reconocen la obligación de condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, 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.

SECURITY WORLD, S.A. y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones laborales que atenten contra a la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, **SECURITY WORLD, S.A.** 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.

La integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato son derechos 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, **SECURITY WORLD, S.A.** implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y otras conductas contra a la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o 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 este tipo de situaciones.

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 e identificación de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, del acoso sexual y del



acoso por razón de sexo, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas.

2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente de las conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.

3. **Medidas reactivas** frente a las conductas contra la libertad sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

- Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
- Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, 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 de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, **SECURITY WORLD, S.A.**, 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.
- **SECURITY WORLD, S.A.**, 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 contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva



- **SECURITY WORLD, S.A.**, reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de 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 respecto sobre los que se inspira.

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 y otras conductas contra la libertad sexual**, 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 celeridad las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias frente a conductas que atentan contra libertad sexual, 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 constatarse que ha existido una conducta contraria a la libertad sexual en el trabajo.



- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia** frente a cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual en el trabajo, incluida 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 agresora o acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en **SECURITY WORLD, S.A.** en todo el territorio estatal, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El protocolo será de aplicación a las conductas y actos contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) en el ámbito digital y 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).
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.



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 SECURITY WORLD, S.A, desde el 22 de enero de 2024 al 21 de enero de 2028. Se realizará una memoria anual, coincidiendo con una evaluación final.

La revisión del presente protocolo se llevará a cabo en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital.
2. 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.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por delitos o conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
5. Cuando se negocie un nuevo plan de igualdad, como consecuencia de las actuaciones de revisión del plan de igualdad que impliquen la necesidad de modificar el mismo.

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.

7. PRINCIPIOS

- **Confidencialidad y reserva**

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**

SECURITY WORLD, S.A., 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 al principio de presunción de inocencia de ésta.

- **Contradicción y oralidad**

El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas.

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.

- **Protección de Datos**

Se dará el debido respeto a la normativa de protección de datos.

- **Indemnidad frente a represalias**

Queda prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo hacia una persona como consecuencia de la presentación de queja, reclamación, denuncia, recurso contra su discriminación por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra su libertad sexual o la de otra persona, así como hacia quienes comparezcan como testigos o participen en el procedimiento.



- **Enfoque de género y derechos humanos**

Se garantiza la perspectiva de género en el diseño y la aplicación de todas las medidas preventivas, procedimentales y reactivas.

- **Garantía de actuación**

La empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

- **Resarcimiento a la persona acosada y protección social de la víctima**

Los daños sufridos por persona acosada serán resarcidos en la medida de lo posible y se establecerán medidas para proteger su salud psicológica y física durante el procedimiento y con posterioridad al mismo, si fuera necesario, por el servicio de prevención y la mutua.

- **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.

- **Garantía de los derechos laborales y de protección social de la víctima**

Se garantizarán todos los derechos laborales de la víctima y su protección social si fuera necesario, facilitando la obtención de ayuda psicológica, el acceso a servicios sociales de atención, etc.

8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

8.1. Conductas contra la libertad sexual

Se consideran **conductas contra la libertad sexual** todas aquellas conductas y/o actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionen el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo los cometidos en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos (Art. 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual).

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de este tipo de conductas, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que se definen a continuación:



8.1.1. 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 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 u otros medios digitales, de cualquier otro tipo de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físicas

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

8.1.2. 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.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.



- **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.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, SECURITY WORLD, S.A. llevará a cabo las siguientes medidas

- ***Información y Sensibilización***

- ✓ Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.
- ✓ El presente protocolo se colgará en la web de la empresa y se enviará por mail a toda la plantilla, teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.
- ✓ El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que preste servicios para SECURITY WORLD, S.A.



- ✓ Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.
- **Formación**
 - ✓ Se impartirá la formación necesaria en prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual a todas las personas que formen parte de la comisión
 - ✓ Se organizarán talleres formativos para la plantilla sobre prevención y actuación frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, e incidiendo en el ámbito digital.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

Se constituirá una Comisión Instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, 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 cuatro personas, dos por parte de **SECURITY WORLD, S.A.**, y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras (RLPT y Federaciones)

Se designará una persona instructora en cada caso, que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la 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.



Así, podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las partes, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora, así como los recursos y el tiempo requerido por la RLPT que forme parte de dicha comisión, serán por cuenta de la empresa.

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, acoso por razón de sexo, y otras conductas contra la libertad sexual, así como quienes sean concedores 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, dirigiéndose a través del correo electrónico igualdad@securityworld.es a la Comisión Instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional.

La denuncia de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier conducta contra la libertad sexual 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.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

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 por razón de sexo o la conducta frente a la libertad sexual, 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 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, en un plazo máximo de **5 días** hábiles citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, 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 agresora 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 conducta contra la libertad sexual, 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 20 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 físico 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.

- **Fase III: Resolución**

La persona instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. 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, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

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 7 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.

SECURITY WORLD, S.A., 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, entre otras, las siguientes

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada. Servicio de prevención y mutua.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier otra conducta contra la libertad sexual, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

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.



ANEXO 1

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso/conducta contra la libertad sexual:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:



IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de (INDICAR TIPO DE CONDUCTA CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL / ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:



SECURITY WORLD, S.A.
Empresa de Seguridad

NSCRITA R.G.E.S.E. N° 1711 30-03-1990

ANEXO 2

PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL

**PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS
DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL DE
SECURITY WORLD, S.A.**



I. DEFINICIONES	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	4
2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	5
4.1 FIGURAS MEDIADORAS (SE PUEDE DEFINIR OTRO TIPO DE DENOMINACIÓN PARA ESTAS FIGURAS SEGÚN LO NEGOCIADO EN LA EMPRESA: FIGURAS MEDIADORAS / FIGURAS ASESORAS / AGENTES DE IGUALDAD, ETC.)	5
4.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	6
4.2.1 <i>Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras</i>	6
4.2.2 <i>Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual</i>	6
4.3. CONFIDENCIALIDAD, INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL	7
5. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL	8
5.1. MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LA EMPRESA	8
5.2. MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	12
5.3. MEDIDAS DE FORMACIÓN	13
5.4. RECURSOS DE INFORMACIÓN GENERAL Y ASESORAMIENTO	13
5.5. DERECHOS EN MATERIA DE PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y AYUDAS SOCIALES A LAS VÍCTIMAS.....	14
5.6. BONIFICACIONES, REDUCCIONES, A LAS EMPRESAS POR LA CONTRATACIÓN LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL	14
6. NORMATIVA DE REFERENCIA	15
7. SEGUIMIENTO	16
8. ANEXOS	16



I. Definiciones

- **Violencia de género**

Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género¹

Violencia de género es 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.

Comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, y la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero.

- **Violencias sexuales**

Artículo 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual²

Se consideran violencias sexuales:

- *Los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, relativos a las agresiones sexuales, entendidas como los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.*
- La mutilación genital femenina
- El matrimonio forzado
- El acoso con connotación sexual
- La trata con fines de explotación sexual

Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos

¹En adelante, Ley Orgánica 1/2004

²En adelante, Ley Orgánica 10/2022



2. 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 y de violencia sexual, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras deciden suscribir el presente protocolo.

La declaración de principios se limita al ámbito de SECURITY WORLD, S.A. 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 y/o violencia sexual.

La implantación y difusión del Protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual 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.

A efectos del presente protocolo, se entenderá por trabajadora **víctima de violencia de género**, según establece la Ley Orgánica 1/2004, la trabajadora 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 hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, teniéndolo reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

Se entenderá por **trabajadora víctima de violencia sexual**, según establece la Ley Orgánica 10/2022, la trabajadora que haya sido víctima de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa, o en el extranjero siempre que sea de nacionalidad española, teniéndolo reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la Ley Orgánica 1/2004 y la Ley Orgánica 10/2022, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, consignando y ampliando los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual.

La aplicación del presente Protocolo no excluye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de las citadas leyes.

SECURITY WORLD, S.A., 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.



2. Objetivos del protocolo

El objeto principal de este protocolo es ofrecer asesoramiento y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual, 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/o de violencia sexual y protegerlas en el ámbito laboral.
- 7- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual la continuidad laboral.
- 8- 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.
- 9- Promover una cultura empresarial de tolerancia cero con la violencia de género y las violencias sexuales.
- 10- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3. Ámbito de aplicación

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 en la empresa, las empleadas afectas a contratas o subcontratas y/o puestas a disposición por la ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

4. Procedimiento de actuación

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

Acompañará y asistirá a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, 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 disfrutar de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

Las personas designadas y los medios de contacto pueden consultarse en el ANEXO I.

4.2. Procedimiento de actuación

4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de agente de igualdad

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de SECURITY WORLD, S.A., 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 de SECURITY WORLD, S.A. 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 dará a conocer a toda la plantilla, el nombre y forma de contacto del agente de igualdad en el presente protocolo. 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. En el ANEXO II se incluye un modelo de comunicación del protocolo a la plantilla.

4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual

- **Comunicación de la situación de violencia de género y/o violencia sexual.** La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género y/o de violencia sexual, al agente de igualdad el presente protocolo podrá ser activado por:
 - La propia trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual.



- Los/as representantes de los/as 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.

El agente de igualdad que reciba comunicación de una situación de violencia de género y/o violencia sexual deberá ponerse en contacto con la trabajadora afectada 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 y/o de violencia sexual donde acudirá el agente 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 y/o de violencia sexual se acoge, que remitirán 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 y/o violencia sexual en un plazo no superior 7 días naturales desde el envío del informe por parte del agente de igualdad.

- 1- **Acreditación de la situación de violencia de género y/o violencia sexual.** La situación de violencia de género y/o violencia sexual se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:
 - Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género y/o violencia sexual, siendo víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- 4- Orden judicial de protección, como víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- 5- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- 6- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género y/o violencia sexual.
- 7- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia
- 8- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género y/o violencia sexual.



4.3. Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual

Confidencialidad. Toda víctima de violencia de género y/o violencia sexual 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 el agente 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 y/o violencia sexual 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 puede facilitar su identificación.

5. Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual

5.1. Medidas de protección en la empresa

- **Ausencias o impuntualidad justificadas**

Se concederá, a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual, licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización de trámites con motivo de la situación de violencia, para acudir a los juzgados, comisaria, servicios sociales, consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.

No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica deriva de la violencia de género y/o violencia sexual, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación (*Art- 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004 y art.*

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral según el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género y/o sexual, acreditada por los servicios sociales



de atención o servicios de salud.

Se concederán 5 días de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual siempre que se justifique que son necesario para garantizar su protección (mudanza, retiro temporal, etc...)

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- Avisar de las ausencias con antelación y, de no ser posible lo anterior por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.
- Justificar que las ausencias traen causa de la situación de violencia de género, mediante informe emitido por los servicios sociales, la policía, centro de salud, hospitales o cualquier organismo competente.

5- Ordenación del tiempo de trabajo

Con las medidas que figuran en este punto, se pretende ayudar a la víctima a que el agresor no pueda localizarla, a tener flexibilidad en la fijación de los horarios de entrada y salida, a la vez que le puede permitir atender a sus necesidades familiares. Así, se contribuye a aumentar la seguridad de la víctima y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo. Las medidas previstas a los efectos anteriores podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Adaptación de la jornada de trabajo
- Elección de turno de trabajo
- Reducción de jornada
- Teletrabajo
- Cualquier medida que pueda ayudarla personal y laboralmente en esta situación

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

a. **Reducción de jornada:** Las trabajadoras podrán reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, durante un tiempo máximo de 6 meses, hasta el **70%** de la jornada ordinaria y durante los dos primeros meses se aplicará sin reducción del salario.

b. **Teletrabajo:** En lo que se refiere al teletrabajo, la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual dispondrá de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en el



Acuerdo sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa. En cualquier caso, la negativa a la implementación de esta medida por parte de la Dirección deberá ser justificada de forma objetiva, no pudiendo justificarse por la imposibilidad de facilitar los medios y recursos técnicos para la prestación del servicio.

- **Traslado o cambio de centro de trabajo**

En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado hasta los 18 meses con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo o campaña.

6- **Excedencia**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual poder solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, por 6 meses ampliables a 18 meses. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con un mes de antelación.

7- **Extinción del contrato**

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá decidir extinguir la relación laboral, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

En ocasiones las víctimas para poner fin a la relación violenta se ven obligadas a iniciar nuevos proyectos de vida, debiendo abandonar definitivamente el trabajo. A fin de facilitar dicha opción, la trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa, con **derecho a la prestación por desempleo** siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello.

8- **Suspensión del contrato**

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá suspender el contrato de trabajo, en cuyo caso la suspensión no podrá exceder de 6 meses, y sí de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el/la juez/a lo podrá prorrogar por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual que suspenda su contrato tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado para ello.



9- **Despido de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual**

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b).

- **Acceso al centro de trabajo con coche particular**

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración de este lo permita. Las víctimas pueden ser perseguidas y acosadas por los agresores, especialmente en los desplazamientos desde los aparcamientos del exterior al centro de trabajo, por lo que se considera conveniente articular, en el ámbito laboral, algunas medidas de seguridad y protección que eviten o dificulten las indicadas situaciones, alejando al agresor.

10- **Llamadas**

Disposición de preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima: ocultando los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, es un instrumento importante para su seguridad y es necesario evitar que esos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador.

- **Medidas de seguridad en el acceso al centro de trabajo**

En los locales y centros de trabajo de la empresa que dispongan de control de acceso y/o servicio de vigilancia de seguridad, se articularán medidas de seguridad concretas relacionadas con la protección de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual (visitas, entrega de paquetería, etc.), previo acuerdo con la trabajadora afectada.

11- **Evitar prestación simultánea de la víctima y agresor**

Evitar la prestación simultánea de servicios en los casos en que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual y agresor mantengan relación laboral en la empresa. En el caso de que víctima y agresor presten servicios en la misma empresa, la empresa se verá obligada a adoptar medidas para evitar la prestación de servicios simultáneos en tiempo y lugar.

12- **Registro de agresores.**

En materia de seguridad y la protección de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual, la empresa debe disponer dentro de sus posibilidades de un registro de los



datos del agresor, facilitados por la víctima, policía, juzgado, etc. Para la identificación y no contratación del agresor que pueda conllevar un seguimiento y acercamiento de este hacia la víctima.

13- **Nombramiento de compañero/a de alerta**

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá nombrar a una persona de confianza de su entorno laboral más cercano y que sea conocedor/a de los horarios de entrada y salida de esta, para que avise en aquellos casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual no se persone a su hora en el puesto de trabajo, alertando a los teléfonos de seguimiento de los organismos oficiales que se le indiquen, así como a las figuras mediadoras para su conocimiento.

14- **Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal**

En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género y/o violencia sexual, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales, el Servicio Médico de la empresa u organismos competentes, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género y/o violencia sexual.

15- **Ayuda económica**

- Gastos de transporte de mobiliario y enseres. Por el traslado de mobiliario y enseres, desde la localidad de origen a la del nuevo destino (700 euros).

16- **Anticipos**

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

5.2. Medidas de información y sensibilización

Para atajar las violencias de género y/o violencia sexual 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 las personas trabajadoras recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género y/o violencias sexuales:

- **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 contra la eliminación de la violencia contra las mujeres (25 de noviembre).

- **Convenios de colaboración.**

La empresa establecerá convenios de colaboración con el tejido asociativo, ayuntamientos u otros, que dispongan de servicios especializados para orientar y asesorar a las víctimas de violencia de género y/o sexuales.

5.3. Medidas de formación

- **Formación agente de igualdad.**

Se planificará e impartirá formación en materia de violencia de género y/o violencias sexuales para las figuras mediadoras designadas en el presente protocolo.

1- Formación de la plantilla

Para atajar las violencias de género y las violencias sexuales es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización y formación. Por ello, la empresa realizará talleres formativos para personas trabajadoras y la propia dirección de la empresa, recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de sexuales y de género.

5.4. Recursos de información general y asesoramiento

- Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Genero (SAVG 24 horas)
900 222 100 E-mail savg24h@madrid.es (24 horas – 365 días del año)
 - 1- 112 emergencias
 - 2- 016 – online@msssi.es



- 3- Policía Nacional 091 y Guardia Civil 062 – APP AlertCops (envía una señal de alerta a la policía con la localización)
- 4- En la Comunidad de Madrid, Centro de Crisis 24 horas Pilar Estébanez, para la atención a mujeres víctimas de violencia sexual: en el teléfono gratuito 900 869 947 o el whatsapp 602 224 417.
- 5- CIMASCAM (Centro de Atención Integral a Mujeres Víctimas de Violencia Sexual en la Comunidad de Madrid): teléfono 91 534 0922, o en la dirección C/Pedro Muguruza 1, 1º, Madrid.

5.5. Derechos en materia de prestación de la Seguridad social y ayudas sociales a las víctimas

- **Jubilación anticipada** (art. 207.1 LGSS). La ley permite el acceso a la modalidad de jubilación anticipada, por causa no imputable a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- **Pensión de jubilación** (art. 220.1 LGSS). Se reconoce el derecho del cobro de la pensión de jubilación a aquellas mujeres que, no cobrando pensión compensatoria de su ex-marido, puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género, en el momento de la separación judicial o divorcio mediante sentencia firme de condena contra éste.
- **Desempleo** (art. 267 LGSS). Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, a la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género y/o violencia sexual.
- **Cotización** (art. 165 LGSS). El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social y/o violencia sexual.
- **Convenio especial**. Podrán suscribir el convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras que, por su condición de víctimas de violencia de género, hayan reducido su jornada con disminución proporcional del salario (Orden TAS/286/2003).

5.6. Bonificaciones, reducciones, a las empresas por la contratación laboral de víctimas de violencia de género y/o violencia sexual

Las empresas juegan un papel clave como generadoras de oportunidades laborales para que las mujeres logren salir del círculo de la violencia de género y/o de otras violencias sexuales.



Según el documento completo guía de beneficios en la cotización a la seguridad social 2020 e incentivos a la contratación para las empresas, emitida por la Secretaría del Estado, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Tesorería general de la Seguridad Social, donde en su página 3 vienen reflejadas las bonificaciones que a continuación se exponen:

Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social de las compañías que contraten a víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales –de 1.500 euros anuales durante cuatro años para los contratos indefinidos y de 600 euros al año en los temporales– siendo una de las medidas del programa de integración laboral para mujeres maltratadas **reguladas por decreto en 2008**, entre las que figuran también ayudas para la movilidad geográfica y el acceso a itinerarios individualizados.

De acuerdo con la Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales gozan de una especial protección, que se ve reflejada en las bonificaciones al empleo señaladas en el cuadro que a continuación se detalla:

Requisitos	Bonif. €/mes	Bonif. €/año	Duración	Tipo contrato
Contratación indefinida inicial	125	1.500	4 años	150
				250
				350
Contratos temporales (distintos de contratos formativos e interinidad)	50	600	Todo el contrato	450
				550
Contratos temporales formativos e interinidad		Bonificación 100% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes (23,60%)	Período de sustitución	410
				510
Transformación a contrato indefinido	125	1.500	4 años	109
				209
				309

*Cuadro extraído página web Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades.
<https://www.inmujer.gob.es/>



6. 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.
- Ley Orgánica 10/2022, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual
- 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

7. Seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad recibirá anualmente un reporte de las peticiones de ayuda atendidas por el agente de igualdad, así como de las medidas implementadas y la situación de la ejecución de las medidas de información y sensibilización y las medidas de formación.

Anualmente recibirá un informe elaborado por el agente 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.

8. Anexos



ANEXO I

MODELO DE DESIGNACIÓN DE PERSONAS MEDIADORAS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

A efectos de aplicación del protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género de SECURITY WORLD, S.A., mediante el presente documento se designan las personas mediadoras responsables de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informar 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:

- Responsable de igualdad (igualdad@securityworld.es)

Las personas nombradas disponen de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género y violencia sexual, actuarán 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 puede facilitar su identificación.



ANEXO II

MODELO DE COMUNICADO A LA PLANTILLA DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

A/A: Todas las personas de la plantilla

Por medio de la presente les comunicamos que [SECURITY WORLD, S.A.](#), 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 y/o violencia sexual 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/o violencia sexual 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 y/o violencia sexual se adjunta a este comunicado, y tiene entre sus objetivos principales, dar información y apoyo a las víctimas 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 [SECURITY WORLD, S.A.](#), 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.