



PLAN DE IGUALDAD

SILEX SEGURIDAD SL

I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades
2024-2028



Seguridad
FeSMC



ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Silex Seguridad	3
3. Características generales de la empresa	3
4. Compromiso con la igualdad	6
5. Análisis	7
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas	7
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados	9
5.3. Fecha de realización del diagnóstico	9
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración	9
6. Conclusiones del análisis de datos	11
7. Objetivos	17
7.1. Objetivos generales	17
7.2. Objetivos específicos	17
8. Medidas del plan de igualdad	19
9. Ámbito de aplicación y vigencia	41
10. Cronograma	41
11. Presupuesto	52
12. Seguimiento y evaluación	52
13. Procedimiento de modificación	50
11. Sistema de resolución de conflictos	59
14. Registro del plan de igualdad	59
15. Glosario	59

1. INTRODUCCIÓN

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

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

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del **I Plan de Igualdad de SILEX SEGURIDAD SL**.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si **SILEX SEGURIDAD SL** respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
 1. Características de la plantilla y sus necesidades.
 2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.

- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a **30 de junio de 2023**.

2. SILEX SEGURIDAD

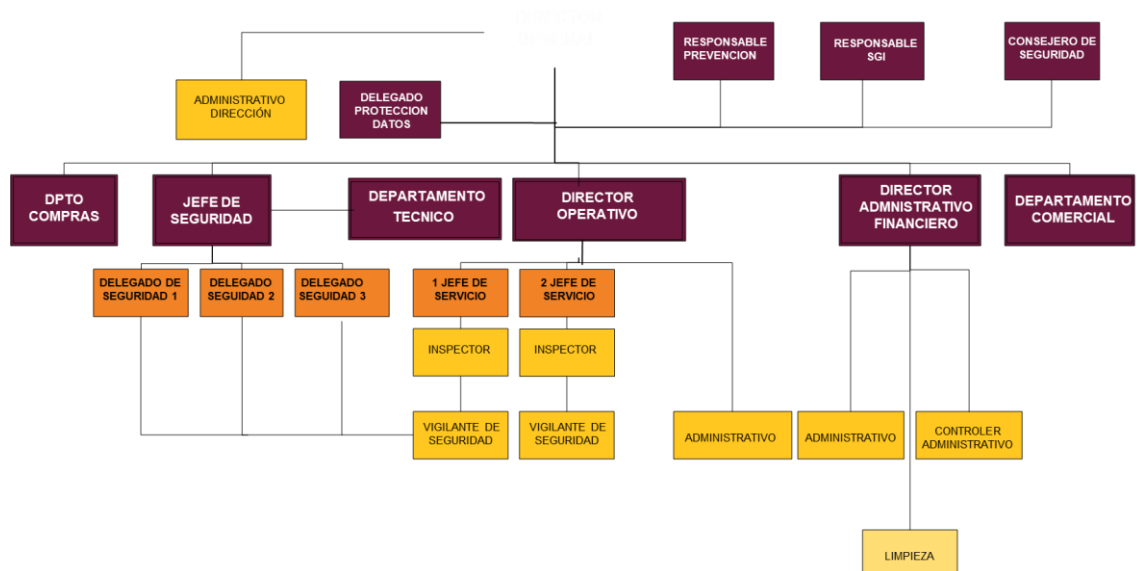
- Nombre o Razón Social: Silex Seguridad
- Forma jurídica: sociedad limitada
- CIF: B45519691
- Actividad: 8010 - Seguridad
- Dirección: Camino de los Murcianos s/n
- Provincia: Toledo
- Municipio: Villatobas
- Responsable de Igualdad: Carlos Camacho Alcázar
- Teléfono: 925 152 080
- Correo electrónico: carlos.camacho@epc-groupe.es
- Página web: <https://silex-seguridad.com/>

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Silex Seguridad s.l.
Responsable de la Entidad	
Nombre	Julen Bilbao Madariaga
Cargo	Director General
Telf.	925 595 154
e-mail	julen.bilbao@epc-groupe.es
Responsable de Igualdad	
Nombre	Carlos Camacho Alcázar
Cargo	Responsable Administración y Finanzas
Telf.	925 152 080
e-mail	carlos.camacho@epc-groupe.es
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Seguridad
CNAE	8010
Descripción de la actividad	Actividades de seguridad privada

Disp. geográfica y ámbito actuación	Nacional, presencia en 9 provincias y 7 com. autónomas																																																														
DIMENSIÓN																																																															
Personas Trabajadoras	Mujeres	24	Hombres	112	Total	136																																																									
Centros de trabajo	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Centro de Trabajo</th> <th>Provincia</th> <th>Nº trab.</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Villatobas</td> <td>Toledo</td> <td>18</td> <td>14</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Gerona</td> <td>Gerona</td> <td>5</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Boñar</td> <td>León</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Ceuta</td> <td>Ceuta</td> <td>13</td> <td>11</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Malaga</td> <td>Málaga</td> <td>23</td> <td>17</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Sevilla</td> <td>Sevilla</td> <td>51</td> <td>48</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Madrid</td> <td>Madrid</td> <td>14</td> <td>11</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Alesanco</td> <td>La Rioja</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Cádiz</td> <td>Cádiz</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>136</td> <td>112</td> <td>24</td> <td colspan="2"></td> </tr> </tbody> </table>						Centro de Trabajo	Provincia	Nº trab.	Hombres	Mujeres	Villatobas	Toledo	18	14	4	Gerona	Gerona	5	2	3	Boñar	León	4	3	1	Ceuta	Ceuta	13	11	2	Malaga	Málaga	23	17	6	Sevilla	Sevilla	51	48	4	Madrid	Madrid	14	11	3	Alesanco	La Rioja	6	5	1	Cádiz	Cádiz	1	1	0			136	112	24		
	Centro de Trabajo	Provincia	Nº trab.	Hombres	Mujeres																																																										
	Villatobas	Toledo	18	14	4																																																										
	Gerona	Gerona	5	2	3																																																										
	Boñar	León	4	3	1																																																										
	Ceuta	Ceuta	13	11	2																																																										
	Malaga	Málaga	23	17	6																																																										
	Sevilla	Sevilla	51	48	4																																																										
	Madrid	Madrid	14	11	3																																																										
	Alesanco	La Rioja	6	5	1																																																										
Cádiz	Cádiz	1	1	0																																																											
		136	112	24																																																											
Facturación anual (€)	3.069.883 € (año 2020)																																																														
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS																																																															
Dispone de departamento de personal	Si, además cuenta con gestoría																																																														
Certificados de igualdad obtenidos	Ninguno																																																														
RLT	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1																																																									

Organigrama de la empresa



Distribución de la plantilla

Grupo Profesional		Niveles funcionales	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
1	a	Personal directivo, titulado y técnico	a) Director/a general	0	0	3	0
	g		g) Jefe de Seguridad	1	0		
	i		i) Técnico/a de prevención de grado superior	2	0		
2	a.c	Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas	c) Oficial de primera	1	3	1	4
	c.c		c) Gestor/a de Clientes	0	1		
	c.d		d) Vendedor/a-Promotor/a	0	0		
3	c	Personal de mandos intermedios	c) Jefe/a de servicios	1	0	2	0
	e		e) Inspector/a (de vigilancia, de tráfico, de servicios)	0	0		
	f		f) Coordinador/a de servicios	1	0		
4	b	Personal operativo	b) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor/a	26	3	106	19
	d		d) Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos	3	4		
	e		e) Vigilante de Seguridad	77	12		
7	d	Personal subalterno	d) Limpiador/a	0	1	0	1
				112	24	112	24
			136				

Plantilla por centros de trabajo

Centro de Trabajo	Provincia	Nº trab.	Hombres	Mujeres
Villatobas	Toledo	18	14	4
Gerona	Gerona	5	2	3
Boñar	León	4	3	1
Ceuta	Ceuta	13	11	2
Malaga	Málaga	23	17	6
Sevilla	Sevilla	52	48	4
Madrid	Madrid	14	11	3
Alesanco	La Rioja	6	5	1
Cádiz	Cádiz	1	1	0
		136	112	24

4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Compromiso de promoción de la negociación del Plan de Igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 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, la empresa **Silex Seguridad, S.L.** con CIF: **B45519691** y domicilio social en **la Avenida de la Constitución 40 de Villatobas (Toledo)**, CNAE **8010 Actividades de seguridad privada**, y convenio colectivo de aplicación (**99004615011982**) **Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad**, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

- 1.º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de **Silex Seguridad, S.L.** para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.
- 2.º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con **9 centro/s de trabajo**, con la siguiente representación legal de personas trabajadoras:
- 3.º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:
 - Proceso de selección y contratación
 - Clasificación profesional
 - Formación
 - Promoción profesional
 - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - Infrarrepresentación femenina
 - Retribuciones
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista
- 4.º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones el Camino de los Murcianos s/n en Villatobas (Toledo) y como persona de contacto a Gemma de Vega García, gema.devega@epc-groupe.es, 925 15 20 80.

5. ANÁLISIS

Para realizar el diagnóstico hemos seguido lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

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

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género

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

1. Análisis de datos Cualitativos:

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

2. Análisis de datos Cuantitativos:

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

Interpretación de los índices de datos cuantitativos:

- **Índice de Distribución** (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:

- % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
- % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- **Índice de concentración** (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
 - %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
 - %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información

- Datos de la plantilla: Se han recopilado datos desglosados por género que incluyan la distribución de hombres y mujeres en diferentes categorías laborales, departamentos y niveles.
- Encuestas y cuestionarios: Se han llevado a cabo encuestas anónimas entre los/as empleados/as para recopilar percepciones, experiencias y opiniones relacionadas con la igualdad de género en el lugar de trabajo. Estas encuestas pueden abordar temas como el clima laboral, la conciliación de la vida laboral y familiar, la discriminación y el acoso de género, entre otros.

- Entrevistas: Se han realizado entrevistas individuales para cuestiones específicas que requieran ahondar en la información, en particular la de carácter cualitativo.
- Documentación interna: Se han revisado políticas, protocolos y documentos internos de la empresa, como políticas de recursos humanos, protocolos de prevención del acoso, procesos de selección y promoción, entre otros, para evaluar su impacto en la igualdad de género.
- Datos de remuneración: Se han analizado los datos de remuneración para identificar posibles brechas salariales de género y evaluar si existen diferencias injustificadas en los salarios de hombres y mujeres que desempeñan roles similares.

Las herramientas que se han utilizado para la recopilación y el tratamiento de la información para el diagnóstico son:

- **Herramienta de recopilación de datos** de Qf2, que recoge, de manera estructurada, la información cuantitativa necesaria para el análisis
- **Registro retributivo**, aportado con Pérez Herrera Abogados con información de la aplicación de gestión de retribuciones
- **Herramienta SVPT** (Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de julio de 2022
- **Encuestas online** a través de encuestas.qf2.es sobre sistema LimeSurvey, siguiendo los modelos del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la empresa se han realizado a fecha **30 de junio de 2023**. Para los cálculos referidos a las retribuciones que ha tomado en cuenta el período comprendido entre el **1 de julio de 2022 y el 30 de junio de 2023**.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante el período comprendido entre octubre de 2023 y marzo de 2024.

5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración

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

De una parte, como **representación empresarial**:

- Francisco Fernández Gutiérrez, jefe de servicio
- Margarita Herrero Nogueira, delegada de Madrid
- Gemma de Vega García, administración
- Carlos Antonio Reina Latorre, delegado jefe de seguridad

De otra parte, como **representación de las personas trabajadoras**, han intervenido en las reuniones de validación y aprobación del diagnóstico:

- José Luís Benítez Ruiz, delegado de personal del Centro de Trabajo de Sevilla, del sindicato CSIF
- Lourdes Herrezuelo Sánchez, en calidad de asesora del sindicato CSIF

Por los centros de trabajo, que no cuentan con **representación legal de las personas trabajadoras**, han intervenido en las reuniones de validación y aprobación del diagnóstico:

- M^a Luisa Cubero Rincón, responsable de igualdad en el sector de seguridad privada y servicios auxiliares FESMC-UGT (43,2%)
- Marián López Martínez, técnica de igualdad de CCOO del Hábitat (29,224%)
- Vanesa Navarro Rodríguez, secretaria de igualdad y formación de la FTSP-USO (23,904%)

Para la **recopilación de la información** para el diagnóstico se ha contado con la colaboración de:

- Carlos Camacho Alcázar, Responsable Administración y Finanzas
- Carlos Antonio Reina Latorre, Jefe de Seguridad delegado

Para la **valoración de puestos de trabajo y el registro retributivo**:

- Elena Pérez Herrera, de Pérez Herrera Abogados, asesoría externa que ha aportado la información retributiva
- José Ramón Giráldez Carrasco, Jefe de Seguridad, que ha gestionado la valoración de puestos de trabajo

Para el **tratamiento de la información y la realización del diagnóstico** se ha contado con el apoyo técnico de Qualifica2 s.l.:

- Isabel Carrero Mora, asesora
- Ignacio Tejera Arcenillas, asesor

6. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DATOS

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

La distribución de la **plantilla está muy masculinizada**, tanto a **nivel global (82/18)** como en las **actividades operativas (85/15)**, si bien, en este apartado, en Silex Seguridad el nivel de feminización está ligeramente por debajo de media del sector (87/13), diferencia poco significativa.

Con respecto a la segregación vertical de la plantilla, a pesar de que **no hay ninguna mujer entre directivos, si hay representación de mujeres en mandos intermedios**. La **participación de mujeres** se concentra en el **personal administrativo y de ventas (66%)**, el personal operativo (15%) y el **personal subalterno (100%)**. Respecto al **personal operativo de la empresa la mujer no llega al 15%**, un total de 18 mujeres frente a 122 hombres.

En el **perfil de administración y técnicos/as de oficina y ventas** se produce el efecto contrario: **66,7% de mujeres** frente al 33% de hombres. Entre el **personal subalterno el 100% es ocupado por mujer**.

Con respecto a la distribución por centros de trabajo nos encontramos con dos casos significativos: Gerona presenta un 60% de mujeres y 40% de hombres y Cádiz 100 % hombres. En el resto de los centros de trabajo la presencia de mujer es inferior al 30%, dándose una brecha de género de -64,44.

La presencia de mujer es mayor en el primer año y disminuye a partir del primer año al tercero. La subrogación de las mujeres es de un 15% frente a la subrogación masculina del 85%. **La modalidad de contrato en el caso de la mujer es porcentualmente mayor en la contratación temporal o por discapacidad con más jornada parcial que los hombres y turnos continuos frente a los rotativos**. Son también las mujeres las que realizan un menor número de horas extras, y en ningún caso acumulan horas extras en un rango superior a 41 horas extras.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

No se ha detectado la aplicación de criterios de carácter discriminatorio, si bien se aprecia **masculinización en las nuevas contrataciones**, probablemente por las **características del sector** y por el alto nivel de **subrogación de personas trabajadoras**, que arrastran la masculinización de empresas anteriores.

En los procesos **sólo se utiliza como instrumento de selección la entrevista**.

Se **incrementa la incorporación de mujeres en un 15% respecto a 2021**, suponiendo actualmente un 36% de mujeres frente a un 64% de hombres. Igualmente **han aumentado las subrogaciones de mujeres**.

Con respecto a los **procesos de selección** podemos concluir que **no están equilibrados puesto que las personas encargadas de la selección son cargos directivos**, y estos están constituidos al **100% por hombres**, y por tanto la mujer no está representada y **la empresa recibe más CV de hombres** y finalmente se seleccionan más hombres que mujeres.

En relación a los **ceses** se aprecia que **casi todos los tipos de cese se concentran en hombres** dado que representan el 82% de la plantilla, y en el puesto de Vigilantes de Seguridad.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Con respecto a la distribución de la plantilla en función de la clasificación profesional nos encontramos que **no hay ninguna mujer ocupando puestos entre el personal directivo**, titulado y técnico, si bien **si hay representación de mujeres entre el personal de mandos intermedios**.

Respecto al **personal operativo de la empresa la mujer no llega al 15%**, un total de 18 mujeres frente a 122 hombres.

En el **perfil de administración y técnicos/as de oficina y ventas** se produce el efecto contrario: **66,7% de mujeres** frente al 33% de hombres. Entre el **personal subalterno el 100% es ocupado por mujer**.

Con respecto a la distribución por centros de trabajo nos encontramos con dos casos significativos: Gerona presenta un 60% de mujeres y 40% de hombres y Cádiz 100 % hombres. En el resto de los centros de trabajo la presencia de mujer es inferior al 30%, dándose una brecha de género de -64,44.

PROMOCIÓN

No existe un sistema de promoción explícito y documentado

FORMACIÓN

La formación **no está muy representada por las mujeres**. Esto puede deberse a que la formación **no va dirigida a los departamentos y puestos en los que hay mujeres** y sí orientada a personal como oficiales de 1ª, jefes de servicio, vigilantes de explosivos, etc en los que no hay mujeres contratadas.

Es significativo que no acude ninguna mujer a formación del puesto de vendedor/a y un bajo % de otros perfiles teniendo en cuenta que los cursos son obligatorias y útiles para la promoción.

Los cursos no se realizan en jornada laboral, lo que puede ser un condicionante y un hándicap para la mujer, ya que tiene más problemas para conciliar que el hombre.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

REGISTRO RETRIBUTIVO

Respecto al nivel **promedio de las retribuciones equiparadas**, que permite realizar una comparación equilibrada, no se aprecian diferencias significativas, 2% en el **salario base equiparado** del grupo 02 y -3% en el grupo 04. En el caso de los **complementos salariales** las diferencias son del 21% y 17% respectivamente.

Las diferencias que se observan en los **complementos extrasalariales** tienen su origen en las características de la **actividad de cada trabajador/a** (dietas y kilometraje por desplazamientos, así como complemento por IT o por finalización de contrato) por lo que **no son valorables a efectos de establecer diferencias entre sexos**.

Con relación a las **medianas de las retribuciones equiparadas**, **no se aprecian diferencias de relevancia** en las medianas de las retribuciones totales ni en la de los complementos salariales y extrasalariales.

El **salario total equiparado global el valor es del 6%**, el 8% en el grupo 02 y el 2% en el grupo 04, por lo que **no se dan diferencias relevantes** en las remuneraciones totales de hombre y mujeres.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Según la **valoración de puestos de trabajo** con perspectiva de género, **no se dan diferencias** en los salarios promedios equiparados, siendo de **6% en la retribución equiparada total y 2%** en el caso de la **escala 05**, que concentra a la mayor parte de la plantilla. La diferencia en los **complementos salariales es de un 24%** en términos equiparados promedios.

Por tanto, **no se aprecian diferencias relevantes** entre la remuneración global de hombres y mujeres.

COMPLEMENTOS SALARIALES

Con relación a los complementos salariales, si se eliminan los vinculados a las características personales de las personas trabajadoras y los que provienen de subrogaciones o sentencias judiciales, se aprecia que **en todos los complementos relacionados con la disponibilidad de las personas trabajadores se aprecia una brecha de género en favor de los hombres**, dado que muestran **mayor disponibilidad a trabajar fuera de los horarios habituales**. No obstante, a todas las personas se les ofrece la posibilidad de atender las necesidades de prestación de servicios en esos horarios. Sólo el **Plus de noche buena y/o noche vieja tiene valores equilibrados**, sin que se aprecie brecha de género.

Del análisis de las causas de dichas brechas **no se han podido atribuir situaciones de discriminación**, dado que el **origen** de las brechas está, fundamentalmente, en la importante **diferencia entre el número de hombres y mujeres** y las características de la actividad, que requiere de **muchas contrataciones de muy corta duración**, y en muchos casos se trata de importes a tanto alzado no anualizables.

No obstante, **existen determinados complementos donde no hay una justificación clara de las diferencias** y requerirían un especial seguimiento en períodos posteriores, en concreto los complementos **vinculados a la disponibilidad** (horas extraordinarias, trabajo nocturno, fines de semana y festivos-vigilancia, disponibilidad y gratificación voluntaria). Igualmente sería oportuno realizar un seguimiento del **plus de actividad y el de mejora**.

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

- Silex cuenta con medidas específicas para fomentar la corresponsabilidad, pero carece de sistemas de seguimiento de las medidas aprobadas.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

Silex cuenta con un **Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo aprobado en noviembre de 2020 con vigencia indefinida**, que no se ha puesto en marcha en ningún momento, dado que no se ha producido ninguna denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en la plantilla.

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN EMPRESARIAL

Se aprecia que, en determinados documentos y medios, se utiliza el “masculino genérico”.

VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

No se ha denunciado no detectado ningún caso de violencia de género y/o violencia sexual.

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Silex Seguridad cuenta **Protocolo de actuación ante Agresiones de Terceros**, que no se ha aplicado en ningún caso hasta este momento.
- No obstante, **el registro de la información en materia de salud laboral no se está desagregado por sexo**, lo que no permite un análisis de la información con perspectiva de género.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- **Analizar los puestos de trabajo desde una perspectiva de igualdad**, de forma que en las ofertas puedan ser atractivos para mujeres.
- **Incluir mujeres en los procesos selectivos.**
- Realizar **procesos selectivos más completos** incluyendo otras herramientas que complementen a la entrevista.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- **Incrementar la contratación de mujeres** para disminuir el nivel de feminización, en particular en las actividades operativas
- Aumentar la **contratación o en su caso la promoción de mujeres** a cargo de **dirección o responsabilidad.**
- Ir aumentando el acceso de mujeres a departamentos poco representados y aumentar, por tanto, las jornadas, tipos de contratos y horas extras en la empresa.
- Realizar **campañas de sensibilización** y visibilizar a la mujer en puestos no cubiertos hasta ahora por mujeres.

PROMOCIÓN

- **Revisión de los procedimientos de promoción** para garantizar la utilización de criterios objetivos que favorezcan la participación de mujeres en los procesos de promoción profesional.
- Como en otros aspectos analizados, es importante la **implementación de sistemas de registro de la información con desagregación por sexo** de las promociones realizadas.

FORMACIÓN

- **Formaciones dirigidas** a puestos ocupados por **mujeres**
- Realizar los **cursos en horario laboral** en la medida de lo posible.
- Aumentar la oferta de **formación online**.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- Establecer sistemas de **desagregación de la información** que permita un análisis más profundo de los datos, en concreto sería relevante el análisis de la información de los complementos salariales de manera independiente.
- Promover la **utilización de software de gestión de personal y nóminas que permita obtener la información del registro retributivo** y la auditoría retributiva de manera automática para simplificar el proceso de captación de la información.
- **Simplificar, en la medida de lo posible, los complementos salariales** no contemplados en convenio para facilitar el análisis.
- **Para garantizar el equilibrio entre todas las personas trabajadoras**, se propone definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes complementos salariales y extrasalariales.
- **Agrupar complementos salariales subrogados y no mezclar** con complementos salariales de otro personal para facilitar el cálculo de brechas de género.
- **Promover el análisis de las actividades vinculadas al plus de actividad**, donde se concentra la actividad en hombres, con muy poca presencia de mujeres y sólo en el puesto de Vigilante de Seguridad de Transporte de Explosivos.
- **Analizar las causas de la diferencia de disponibilidad** entre hombres y mujeres que afecta al abono de varios complementos.
- Realizar **seguimiento anual del cumplimiento del principio de igual valor** de los puestos de trabajo.

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

- Establecer **sistemas de registro de las medidas aprobadas**.
- **Establecer canales de información** y comunicación para informar sobre los derechos de conciliación.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

- Valorar la **actualización del protocolo** vigente.
- Establecer **medidas de sensibilización**, prevención, detección y actuación contra la violencia sexual, el acoso sexual y por razón de sexo y accesibilidad de los mismos.
- Promover **formación a toda la plantilla** sobre el acoso y la libertad sexual de las personas.

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN EMPRESARIAL

- **Revisión del lenguaje** utilizado en la web de Silex Seguridad, en RRSS, así como en la documentación interna de gestión
- Desarrollar medidas para la **difusión y sensibilización sobre el plan de igualdad** y las medidas que contempla
- **Establecer canales de comunicación específicos** sobre aspectos vinculados a la igualdad

VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

- **Elaboración de un protocolo de actuación frente a casos de violencia de género.**
- Difusión del protocolo y de los procedimientos de acceso al mismo.

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- **Modificar los sistemas de registro** para disponer de información desagregada por sexo.
- Repasar y, en su caso, actualizar, el Protocolo de actuación ante Agresiones de Terceros

7. OBJETIVOS

7.1. Objetivos generales

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de **SILEX SEGURIDAD SL** en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

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

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

7.2. Objetivos específicos

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

Responsable de Igualdad

- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

Acceso, selección y contratación

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

Clasificación profesional

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

Formación

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

Promoción profesional

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

Condiciones de trabajo

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

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

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

Infrarrepresentación femenina

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

Retribuciones y auditoría salarial

- Garantizar la igualdad retributiva

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual

- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Violencia de género y agresión sexual

- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

Comunicación

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

8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se incluye cuadro de medidas con la información de cada una de ellas:

- Objetivo específico
- Código
- Descripción de la medida
- Indicadores de seguimiento
- Responsables de la ejecución
- Nivel de prioridad
- Plazo de ejecución

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	Gema de Vega García Angélica Montero Rodríguez	Alta	A la firma del Plan Igualdad Fecha
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	igualdad@silex-seguridad.com	Agente Igualdad	Alta	A la firma del Plan Igualdad

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- 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	Alta	Anual
2- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación	Agente Igualdad	Alta	Anual
3- 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.	Agente Igualdad	Alta	Anual
4- Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo	Agente Igualdad	Alta	Anual
5- Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección.	Documento de procedimiento	RRHH	Alta	Anual
6- Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación	RRHH	Alta	Anual

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	Agente Igualdad	Media	Anual
2- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres	Agente Igualdad	Media	Anual
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	Agente 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,	Agente Igualdad	Media	Anual
5- 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.	Agente Igualdad	Media	Anual
6- 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
7- 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	Agente Igualdad	Media	Anual
8- 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	Anual

9- 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.	N.º de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.	RRHH	Media	Anual
10-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.	N.º de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	RRHH	Media	Anual
11-Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	N.º de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.	RRHH	Media	Anual
12-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.)	N.º de colaboraciones establecidas y N.º de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	Agente Igualdad	Media	Anual

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, bienal, objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	RRHH	Media	Bienal
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.	FORMACIÓN	Alta	Anual
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.	FORMACIÓN	Media	Anual
3- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Nº de horas y personas formadas hombre /mujer.	FORMACIÓN	Media	Anual
4- Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	FORMACIÓN	Media	Anual
5- 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.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.	FORMACIÓN	Alta	Anual
6- 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.	FORMACIÓN	Media	Anual

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.	FORMACIÓN	Media	Anual
2- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.	FORMACIÓN	Media	Anual
3- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación.	FORMACIÓN	Alta	Anual
4- Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	% de participación de mujeres y hombres en esta formación	FORMACIÓN	Media	Anual
5- 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 maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres	FORMACIÓN	Media	Anual

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 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	Anual
2- 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
3- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.	RRHH	Media	Anual
4- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	RRHH	Media	Anual
5- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.	Informe estadístico.	RRHH	Media	Anual

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	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.	RRHH	Media	Anual
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.	Nº de hombres y mujeres que participan.	RRHH	Media	Anual
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	% mujeres por grupo y categoría.	RRHH	Media	Anual

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	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	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.	N.º de veces que se aplica el protocolo y resultados	RRHH	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	Alta	Anual
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	Media	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	Media	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 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	RRHH	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
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.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.	RRHH	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
3- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Nº de solicitudes hombre/mujer.	RRHH	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
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 formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexos	RRHH	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
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	RRHH	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.

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	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
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	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
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	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
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	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
10-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	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
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	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
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. Este permiso deberá ser comunicado con una antelación mínima de 72 horas. ^o	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
13-Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.

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	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
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	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
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	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
17-La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 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	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
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	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
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	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
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	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.

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	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.
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.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	RRHH	Alta	Durante la vigencia del plan. Anual.

Nota: Todos los permisos deberán ser justificados documentalmente

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		PLAZO
1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	RRHH	Media	Anual
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	Media	Anual

8. RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES		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	Alta	Bianual /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	RRHH	Alta	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	Anual

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	RRHH	Alta	Anual
2- 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	RRHH	Alta	Anual
3- 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. Nº de procesos y resultado	RRHH	Alta	Anual
4- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas	FORMACIÓN	Alta	Anual

10. VIOLENCIA DE GÉNERO Y AGRESION SEXUAL

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	Alta	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 integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.	Nº de casos comunicados.	RRHH	Alta	Desde la firma del plan.
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, con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Desde la firma del plan.
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	Alta	Desde la firma del plan.
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	Alta	Desde la firma del plan.
6- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Desde la firma del plan.
7- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Desde la firma del plan.

8- 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 veces que se aplica	RRHH	Alta	Desde la firma del plan.
9- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa.	Aplicación de la medida	RRHH	Alta	Desde la firma del plan.
10- 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	Alta	Desde la firma del plan.
11- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Desde la firma del plan.
12- Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Desde la firma del plan.
13- 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Desde la firma del plan.
14- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Desde la firma del plan.
15- La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa 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	Alta	Desde la firma del plan.
16- Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Alta	Desde la firma del plan.
17- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	RRHH	Alta	Desde la firma 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 COMUNICACIÓN	Alta	Desde la firma 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 COMUNICACIÓN	Alta	Desde la firma 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 COMUNICACIÓN	Alta	Desde la firma 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 COMUNICACIÓN	Alta	Desde la firma del plan. anual
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 COMUNICACIÓN	Alta	Desde la firma 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	PRIORIDAD	PLAZO
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	RRHH COMUNICACIÓN	Alta	Anual
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	RRHH COMUNICACIÓN	Alta	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	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	RRHH COMUNICACIÓN	Alta	Anual
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 COMUNICACIÓN	Alta	Anual
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	COMUNICACIÓN	Alta	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	COMUNICACIÓN	Alta	Desde la firma del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD	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	RRHH COMUNICACIÓN	Alta	Anual
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	RRHH COMUNICACIÓN	Alta	Anual

9. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que **SILEX SEGURIDAD SL** cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo de:

- Villatobas (Toledo)
- Gerona (Gerona)
- Boñar (León)
- Ceuta (Ceuta)
- Malaga (Málaga)
- Sevilla (Sevilla)
- Madrid (Madrid)
- Alesanco (La Rioja)
- Cádiz (Cádiz)

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de cuatro años, **desde 18 de abril de 2024 hasta el 17 de abril de 2028**.

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

10. CRONOGRAMA

Se incluye el calendario resumen con el cronograma de actividades por ámbito y medida, así como el calendario detallado de las medidas.

Se establece el calendario en que debe iniciarse o realizarse cada medida, así como aquellas que deben mantenerse en el tiempo durante todo el período de implementación del Plan de Igualdad de Silex Seguridad.

11.4.2.	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	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
11.4.3.	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.															■
11.4.4.	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
11.5.1.	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.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
11.5.2.	Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

11. PRESUPUESTO

El presupuesto previsto para la implementación del Plan de Igualdad de Silex, es:

	ÁMBITO MEDIDAS	IMPORTE
0	Responsable de igualdad	- €
1	Acceso, selección y contratación	1.000,00 €
2	Clasificación profesional	2.000,00 €
3	Formación	16.000,00 €
4	Promoción profesional	1.500,00 €
5	Condiciones de trabajo	1.000,00 €
6	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	8.000,00 €
7	Infrarrepresentación femenina	2.000,00 €
8	Retribuciones y auditoría salarial	2.000,00 €
9	Prev. acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual	2.000,00 €
10	Violencia de género y agresión sexual	4.000,00 €
11	Comunicación	2.000,00 €
		41.500,00 €

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- 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.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. con

objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.

- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización 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 semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, 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 empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad **anualmente**, 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. **La primera reunión de seguimiento tendrá lugar el día 18 de abril de 2025.**

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.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

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

1. Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE SILEX SEGURIDAD SL			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	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. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I 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 empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

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

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I 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 empresa y la plantilla que la compone.

Ficha 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 diagnóstico			
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			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

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

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la 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 de las Comisiones Ejecutivas?			
¿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 qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

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 I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) 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.

13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir,

reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

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

14. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

15. 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).

16. GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

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. (LOIEMH, art. 7.2)

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. (LOIEMH, art. 7.1)

BRECHA DE GÉNERO: La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

CONCILIACIÓN: Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

CORRESPONSABILIDAD: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

IMPACTO DE GÉNERO: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

INDICADOR DE GÉNERO: Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

LENGUAJE SEXISTA: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).