



PLAN DE IGUALDAD

DELTA SEGURIDAD, S.A

II Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2025-2029

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. DELTA SEGURIDAD, S.A	3
3. Características generales de la empresa	3
4. Compromiso con la igualdad	4
5. Análisis	5
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas	5
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados	7
5.3. Fecha de realización del diagnóstico	7
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración	7
6. Conclusiones del análisis de datos	8
6.1. Selección y contratación	8
6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	9
6.3. Formación	9
6.4. Promoción profesional	11
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva	11
6.6. Conciliación y corresponsabilidad	11
6.7. Infrarrepresentación femenina	12
6.8. Retribuciones	12
6.9. Prevención del acoso y violencia de género	12
7. Objetivos	13
7.1. Objetivos generales	13
7.2. Objetivos específicos	13
8. Medidas del plan de igualdad	15
9. Ámbito de aplicación y vigencia	31
10. Seguimiento y evaluación	31
11. Procedimiento de modificación	37
12. Sistema de resolución de conflictos	37
14. Glosario	38

1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene DELTA SEGURIDAD, S.A 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 II Plan de Igualdad de DELTA SEGURIDAD, S.A

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 DELTA SEGURIDAD, S.A 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 1 de octubre de 2025.

2. DELTA SEGURIDAD, S.A

- Nombre o Razón Social: Delta seguridad
- Forma jurídica: Sociedad Anónima
- CIF: A48176614
- Actividad: Seguridad privada
- Dirección: polígono Ribera Axpe 11, edificio D1, Oficina 209
- Provincia: Bizkaia
- Municipio: Erandio
- Responsable de Igualdad: Silvia Mora
- Teléfono: 94 446 75 65
- Correo electrónico: smora@grupo-delta.es
- Página web: <https://deltaseguridad.com/>

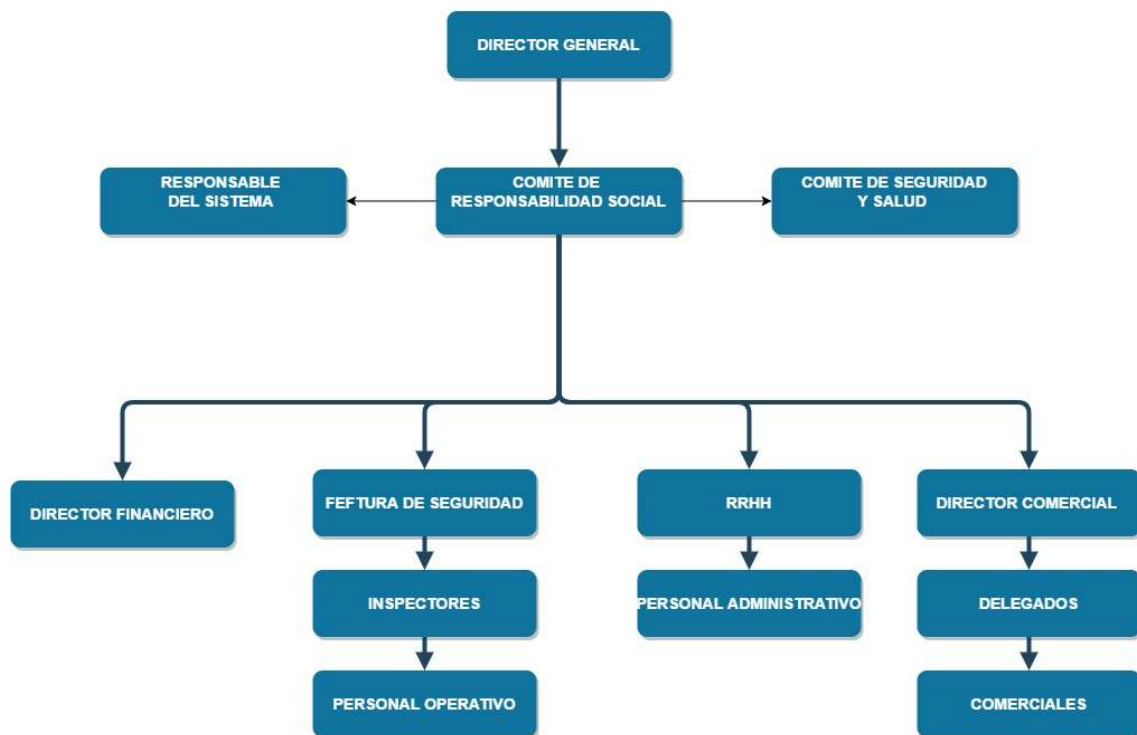
3. Características generales de la empresa

Delta Seguridad, S.A. es una empresa dedicada a la prestación de servicios de seguridad privada y protección, con implantación en las comunidades autónomas del País Vasco y Navarra, donde dispone de delegaciones en Bizkaia, Álava, Gipuzkoa y Navarra.

Con una trayectoria consolidada en el sector, la empresa desarrolla su actividad ofreciendo servicios de vigilancia con y sin armas, escolta, y servicios complementarios de control de accesos y protección de instalaciones.

La plantilla de Delta Seguridad, S.A. está compuesta por personal operativo, técnico y administrativo, con una distribución que refleja las características propias del sector, donde predomina la presencia masculina, especialmente en los servicios operativos. En los últimos años se ha observado un aumento de la representación femenina, fruto de las políticas de igualdad implantadas desde el primer plan de igualdad de la empresa.

La estructura organizativa se articula en torno a una Dirección General, de la que dependen los departamentos de Recursos Humanos, Operaciones, Administración, Formación, Prevención y Comercial. En cada delegación territorial existe una jefatura responsable de la gestión de los servicios y del personal adscrito.



Los centros de trabajo de la empresa se encuentran distribuidos en diferentes provincias, adaptando sus recursos humanos y materiales a las necesidades específicas de cada zona y cliente. Esta dispersión geográfica implica una coordinación continua entre las áreas centrales y las delegaciones territoriales para garantizar una gestión homogénea y eficaz.

La actividad desarrollada en cada centro responde a las características del servicio de seguridad contratado, atendiendo a las peculiaridades operativas, normativas y de riesgo de cada entorno, manteniendo siempre un compromiso con la igualdad de trato y oportunidades, la seguridad y salud laboral y el cumplimiento normativo del sector.

4. Compromiso con la igualdad

En Delta Seguridad, S.A. somos plenamente conscientes de que nuestra gestión empresarial debe reflejar los valores de respeto, equidad y responsabilidad social que demanda la sociedad actual. Por ello, asumimos el compromiso firme de integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización, garantizando que ningún proceso, decisión o actuación pueda implicar discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

La igualdad constituye un principio estratégico de nuestra política corporativa y de gestión de personas, y forma parte esencial de nuestra cultura organizativa. En este sentido, Delta Seguridad, S.A.U. desarrolla políticas y medidas que promueven activamente la igualdad efectiva, la conciliación y la corresponsabilidad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de

octubre, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Con este compromiso, la empresa ha impulsado la elaboración del Plan de Igualdad 2025–2029, concebido como una herramienta de mejora continua para garantizar un entorno laboral basado en la equidad, el respeto y la inclusión. Dicho Plan se ha negociado en el seno de una Comisión de Igualdad paritaria, integrada por representantes de la Dirección de la empresa y por las personas designadas por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en las distintas delegaciones. En aquellos centros donde no existe representación sindical, se ha garantizado la participación mediante designación de personas representantes priorizando la presencia femenina.

Delta Seguridad, S.A. afronta este nuevo Plan de Igualdad como un paso decisivo hacia la consolidación de una empresa más justa, moderna y socialmente responsable. Entendemos la igualdad no solo como una obligación legal, sino como una ventaja competitiva y un compromiso ético, que mejora la calidad del empleo, refuerza la cohesión interna y contribuye al desarrollo sostenible del conjunto de la organización.

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) Seguridad y salud laboral

- k) Comunicación inclusiva y no sexista
- l) Apoyo a víctimas de 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:

1. Índice de distribución (indicador extra sexo)

Mide la proporción de mujeres y hombres respecto al total de la plantilla.

Concepto	Total personas	Mujeres	Hombres	% Mujeres / Total	% Hombres / Total
Plantilla total 2024	584	91	493	15,58%	84,42%
Personal fijo	532	84	448	15,79%	84,21%
Personal no fijo	52	7	45	13,46%	86,54%

Interpretación:

La plantilla presenta una alta masculinización, con un 84,42% de hombres y solo un 15,58% de mujeres, lo que supone una composición desequilibrada según el criterio legal (una presencia equilibrada exige entre el 40% y el 60% por sexo).

Esta tendencia se mantiene tanto en el personal fijo como en el no fijo, aunque se observa una ligera mejora de la representación femenina en los últimos años (del 14% en 2020 al 16,97% en 2024).

2. Índice de concentración (indicador intra sexo)

Mide la distribución interna de mujeres y hombres dentro de cada grupo contractual respecto al total de su mismo sexo.

Concepto	Mujeres	% Mujeres / Total Mujeres	Hombres	% Hombres / Total Hombres
Fijos	84	92,31%	448	90,87%
No fijos	7	7,69%	45	9,13%

Interpretación:

La mayoría de las personas, tanto mujeres como hombres, tienen contratos fijos (más del 90% en ambos casos), sin diferencias significativas en la estabilidad contractual por sexo. Sin embargo, la baja proporción global de mujeres limita su peso real en la estructura, concentrándose mayoritariamente en áreas no directivas ni operativas de vigilancia.

3. Conclusiones generales

- Existe una infrarrepresentación estructural femenina (15,58%), muy por debajo del umbral del 40% exigido para considerar la composición equilibrada.
- Se aprecia una tendencia positiva de incremento paulatino de la presencia femenina (de 14% a 16,97% en 4 años).
- La brecha de género se mantiene especialmente en los puestos operativos, asociados tradicionalmente al colectivo masculino.
- No se observan diferencias relevantes en la estabilidad contractual entre mujeres y hombres.

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

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación.

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa a uno de octubre de 2025 y a la actividad desarrollada durante los años 2020-2025 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante 2020-2025

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 de la Comisión Negociadora:

- De una parte, como representación de Delta seguridad, S.A.
 - Larisa Peláez Martín- Administrativa comercial

- Silvia Mora Carranza - Jefa de personal
- Aitor Miranda Serrano- Comercial
- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras
 - En representación de los centros de trabajo con RLT de Delta seguridad, S.A:
 - Carlos Rus Cortés - CCOO
 - Judith Morentin Vicandi - USO
 - En representación de los centros de trabajo sin RLT de Delta seguridad, S.A:
 - Arantza Padrones Urruchurtu- USO

Además, ha participado en calidad de persona asesora Daniel Ortega Extremiana, de la empresa Asertek Gestión

6. Conclusiones del análisis de datos

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

- Mejora clara en presencia femenina (+3 puntos porcentuales desde 2020).
- Brecha salarial reducida significativamente, aunque persisten diferencias en áreas concretas.
- Altos niveles de ejecución en medidas de conciliación, formación y lenguaje inclusivo.
- Retos pendientes:
 1. Aumentar la representación femenina en puestos operativos y de dirección.
 2. Sistematizar la promoción interna con perspectiva de género.
 3. Garantizar igualdad en asignación de pluses y servicios especiales.
 4. Reforzar la corresponsabilidad masculina.

6.1. Selección y contratación

- Procedimientos implantados para evitar sesgos: uso de lenguaje e imágenes no sexistas en el 100% de las ofertas.
- Modelo de comunicación para consultoras, con exigencia de cumplimiento de las políticas de igualdad.
- La contratación de personal operativo sigue marcada por la masculinización del sector.
- No existe discriminación en acceso por sexo, pero la disponibilidad para turnos y servicios armados limita la incorporación femenina.

Incorporaciones por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo	0	0		
Puestos directivos	1	3		
Mandos intermedios	1	6		
Subtotal cargos de responsabilidad	2	9		
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo)	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo	3	0		
Personal técnico	0	8		
Personal operario	86	476		
TOTAL PLANTILLA	91	493		

6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

- Estructura de puestos definida por categorías del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad.
- Persisten áreas muy masculinizadas: vigilancia armada, escoltas, jefaturas de servicios.
- Baja representación femenina en mandos intermedios y dirección (menos del 10%).
- No se detectan diferencias en la clasificación profesional por sexo.

6.3. Formación

- Formación en igualdad integrada en cursos obligatorios (incluyendo personal operativo).
- 99% del personal formado en materia de igualdad en los últimos 3 años.
- Inclusión de contenidos de corresponsabilidad dirigidos especialmente a hombres.

- Necesidad de fomentar acceso de mujeres a formaciones para puestos masculinizados.

RESUMEN FORMACIÓN 2024 – DELTA SEGURIDAD, S.A.

Relacion de cursos impartidos:

- Servicio de vigilancia con equipos de RX (3)
- SVB y DESA (1)
- Técnicas de manejo del spray de defensa y resolución de conflictos (7)
- PCI, SVB y manejo de DESA (2)
- Emergencias en edificios públicos y comportamiento humano en emergencias (2)
- Bandas y grupos juveniles de carácter violento (1)
- Servicio de respuesta ante alarmas (2)
- Control de accesos e IED (2)
- PCI y estrategias de comunicación (2)
- Polígonos, urbanizaciones, transportes y espacios públicos (1)
- Servicios de vigilancia en eventos deportivos y espectáculos públicos (1)
- Técnicas de protección frente a IED (1)
- Centros de internamiento y dependencias de seguridad (1)

Totales:

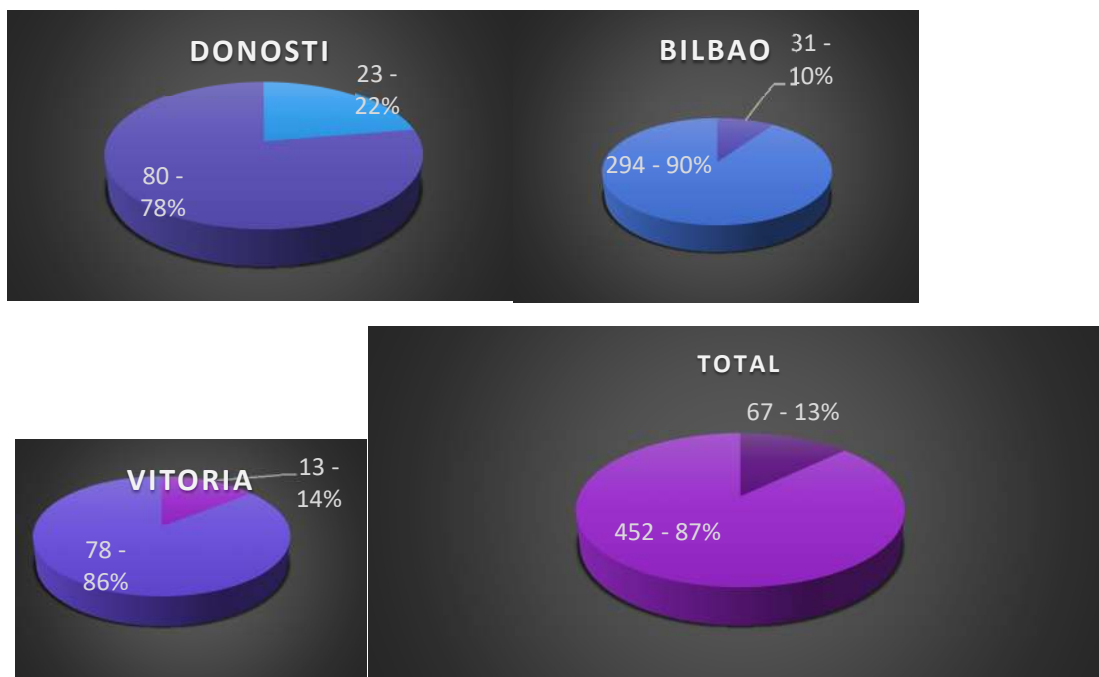
- Nº total de cursos: 28
- Nº total de horas de formación: 9.061,5
- Nº total de alumnos aptos: 452
- Nº total de alumnos no presentados o no aptos: 67

Distribución de cursos por delegación:

- Gipuzkoa: 5
- Vitoria: 8
- Bilbao: 15

Distribución de alumnos aptos por delegación:

- Gipuzkoa: 80
- Vitoria: 78
- Bilbao: 294



6.4. Promoción profesional

- Publicación de indicadores de ocupación por sexo.
- No existe un sistema formal de promoción con perspectiva de género; las promociones son puntuales y no sistematizadas.
- Oportunidad de establecer criterios transparentes y medidas de acción positiva en áreas masculinizadas.

6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva

- Auditoría retributiva 2024: brecha media ajustada del 6,33% (reducción del 70% respecto a 2020).
- Brechas más relevantes en servicios armados (31% en vigilancia con arma).
- Igualdad en acceso a pluses y complementos como objetivo pendiente.
- No hay discriminación en salarios por maternidad/paternidad.

6.6. Conciliación y corresponsabilidad

- Plan de conciliación activo, con medidas superiores a las legales en algunos casos.
- Licencia prenatal para pareja incluida.
- Sin penalización profesional por acogerse a medidas.
- Necesidad de reforzar medidas para fomentar la corresponsabilidad masculina

Ambito	línea de actuación	objetivo	indicador			Acción Prevista	Responsable + Equipo + Colaborador-a puntual	Recursos
			indicador	valor inicio	valor fin			
AMBIENTAL	cambio climático	formación reducir emisiones a nuestros formadores	horas formación cambio climático	si		formación a los vigilantes para que en su vida prioricen buenas prácticas de reducir emisiones	RASG	formación
		disminuir el número de aspectos significativos, menos de 3	n	3		segregar consumos y residuos de forma rigurosa por delegación	RASG	euros y formación
	potenciar buenas prácticas internas	ceros desviaciones en operativa en ISO14001	nº desviaciones	2			RASG	euros y formación
SOCIAL	desarrollo plan de igualdad	% cumplimiento seguimientos y personas participan reuniones	indicadores	100%		renovar plan de igualdad en noviembre de 2025	RASG	4000 euros
	desarrollo plan de igualdad	Reducir la brecha salarial por debajo de 15%	brecha salarial	20,80%		incorporar mujeres a equipo directivo promover mujeres a inspectores Eliminar las causas de la exagerada brecha salarial para los casos concretos de - puesto de escolta con una antigüedad de 1 a 3 años - puesto de vigilante con 1 o 2 hijos - puesto de vigilante con tipo de contrato 289	RASG	iniciativas
	Potenciar buenas prácticas de conciliación	ampliar iniciativas plan de conciliación	valoración encuesta	3,31 (2024)		busqueda de iniciativa, e incluir la diversidad y plan LGTBI	RASG, COMITÉ	euros
	mantener las acciones sociales sólo si hay beneficios	mantener el porcentaje	euros	0,7% sobre beneficio		priorizar beneficios	RASG, COMITÉ	euros
	promoción de entornos saludables y seguros	valoración encuesta superior a 4 accidentes e incidentes por debajo de 40	valoración encuesta nº accidentes-incidentes	3,22 (2024)		formación continua e incluir protocolo plan acción auditoría legal publicar resultados de seguridad implantar sistema microcréditos	RASG	formación
BUEN GOBIERNO	transparencia plena	Aprobado por: Dirección	valoración encuestas clientes	4		publicar informe ASG , plan de igualdad, potenciar canal denuncia	RASG	formación
	implicar a grupos de interés	depuración y publicación de compromisos	publicación	si		elaborar compromisos , incorporar en código ético y publicar el informe ASG	RASG	euros y tiempo
	Potenciar los mecanismos de denuncia	conocer y utilizar el canal por parte de todos los grupos de interés	nº usos del canal denuncia	6		externalizar el plan de denuncia	RASG	comité responsabilidad

6.7. Infrarrepresentación femenina

- Infrarrepresentación general (<20% mujeres).
- Crítica en puestos de vigilancia y dirección.
- Se han realizado colaboraciones con entidades de formación, pero con baja participación femenina por disponibilidad y horarios.

6.8. Retribuciones

- Puestos de igual valor con diferencias salariales documentadas en algunos casos (justificadas en gran parte por complementos variables y antigüedad).
- Recomendación de mantener seguimiento anual de servicios armados.

6.9. Prevención del acoso y violencia de género

Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo difundido al 100% de la plantilla.

- Protocolo específico de violencia de género con recursos asignados.
- Formación preventiva incluida en programas anuales.

7. Objetivos

7.1. Objetivos generales

El objetivo principal del II Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en toda la estructura y política de gestión de DELTA SEGURIDAD, S.A., corrigiendo los desequilibrios existentes y previniendo posibles desigualdades futuras.

De forma general, el plan persigue:

- Consolidar y ampliar las medidas que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.
- Aumentar la representación femenina en todas las áreas, especialmente en puestos operativos y de responsabilidad.
- Reducir la brecha salarial, garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso, la promoción y la formación, eliminando cualquier forma de discriminación directa o indirecta.
- Fomentar la conciliación y la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la vida laboral, personal y familiar.
- Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo, mediante protocolos de prevención y actuación.
- Promover la formación y sensibilización en igualdad en todos los niveles de la organización.
- Impulsar una comunicación interna y externa inclusiva y no sexista.
- Apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género, facilitando su protección y empleabilidad.

Estos objetivos se desarrollan a través de medidas específicas recogidas en las distintas áreas del plan, bajo la supervisión de la Comisión de Igualdad.

7.2. Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas que serán desarrollados a través de distintas medidas, en base al diagnóstico y a las propuestas de mejora detectadas:

Selección y contratación

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.
- Incluir criterios de preferencia para el sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos.

- Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y servicios.
- Asegurar la ausencia de sesgos de género en la valoración de candidaturas.

Clasificación profesional

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- Adoptar un sistema de valoración de puestos con perspectiva de género.
- Revisar y actualizar la clasificación profesional para eliminar posibles desigualdades.
- Asegurar que los perfiles y denominaciones de puestos sean neutros e inclusivos.

Formación

- Formar a toda la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades.
- Impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación.
- Realizar acciones formativas en igualdad preferentemente en horario laboral.
- Sensibilizar al personal directivo y responsable de selección sobre la igualdad y los sesgos inconscientes.

Promoción profesional

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de responsabilidad.
- Definir criterios objetivos y transparentes para la promoción interna.
- Favorecer la participación de mujeres en los procesos de promoción profesional.
- Sistematizar los procesos de promoción con perspectiva de género.

Conciliación y corresponsabilidad

- 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 retributiva

- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual o por razón de sexo.
- Elaborar, difundir y actualizar el protocolo de prevención y actuación ante acoso.
- Sensibilizar y formar a la plantilla sobre el acoso y la conducta respetuosa.
- Asegurar que las personas responsables de su aplicación cuenten con formación específica.

Salud laboral desde la perspectiva de género

- Revisar el plan de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Adaptar los equipos de protección y herramientas a las características de mujeres y hombres.
- Analizar los datos de accidentes y enfermedades profesionales desagregados por sexo.

Comunicación e imagen interna y externa

- Garantizar el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas.
- Revisar y actualizar los materiales de comunicación para eliminar estereotipos sexistas.
- Difundir entre la plantilla las acciones, avances y resultados en materia de igualdad.

Violencia de género

- Elaborar y difundir un documento de derechos y protocolos de colaboración para trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual..

8. Medidas del plan de igualdad

Área 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
• Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección. • Asegurar la transparencia, objetividad y neutralidad en los procedimientos de contratación. • Promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles	
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
• Aumentar la presencia femenina en los puestos operativos y de responsabilidad. • Alcanzar al menos un 40% de presencia del sexo menos representado en nuevas contrataciones. • Incrementar el número de mujeres contratadas respecto al periodo anterior.	

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 1	Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.

Medida 2	Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.
Medida 3	Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia
Medida 4	Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.
Medida 5	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.
Medida 6	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.
Objetivos que persigue	Favorecer el acceso de mujeres a los procesos de contratación y reducir la infrarrepresentación en áreas con baja presencia femenina
Descripción detallada de la medida	Aplicar la cláusula de preferencia en igualdad de méritos; garantizar lenguaje inclusivo en ofertas y revisar criterios de selección
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	RRHH e Igualdad.
Recursos asociados	Recursos internos del área de personal.
Indicadores de seguimiento	Nº total de procesos donde se aplica la cláusula; % de candidaturas e incorporaciones por sexo.

Área 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
• Garantizar el principio de igualdad en la clasificación profesional. • Incorporar la perspectiva de género en la valoración de puestos. • Revisar descripciones y denominaciones de puestos para eliminar sesgos.	
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
• Revisar el 100% de los puestos de trabajo en un plazo de dos años. • Corregir los desajustes detectados entre funciones y categorías.	

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Medida 1	Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.
Medida 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 art 28.1 ET
Medida 3	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino
Objetivos que persigue	Favorecer el acceso de mujeres a los procesos de contratación y reducir la infrarrepresentación en áreas con baja presencia femenina.
Descripción detallada de la medida	Aplicar la cláusula de preferencia en igualdad de méritos; garantizar lenguaje inclusivo en ofertas y revisar criterios de selección
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Bienal
Responsables	Dirección Departamento de Personal
Recursos asociados	Consultoría o apoyo técnico interno.

Indicadores de seguimiento	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo. Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo. Denominaciones neutras
----------------------------	--

Área 3: FORMACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
• Promover la igualdad en el acceso a la formación. • Sensibilizar a la plantilla sobre igualdad de oportunidades. • Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
• Impartir al menos una acción formativa anual en igualdad. • Aumentar el porcentaje de mujeres participantes en formaciones de promoción profesional.

FORMACION	
Medida 1	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.
Medida 2	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.
Medida 3	Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras), 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
Medida 4	Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades
Medida 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.
Medida 6	Promover, por campaña de difusión interna, participación de mujeres en Acc. formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa
Medida 7	Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades

	formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres
Medida 8	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
Medida 9	Informar a la Com. Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, plan de formación, fechas impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según tipo de curso y n° horas
Medida 10	Facilitar la formación, modalidades a distancia y/o online a personas con reducción de jornada o teletrabajo (incluir personal con permisos maternales y paternales y excedencias según ley 3/2007).
Objetivos que persigue	Formar a toda la plantilla en igualdad y sensibilizar a la dirección..
Descripción detallada de la medida	Desarrollar formaciones presenciales o virtuales en horario laboral, con especial atención a mandos y Comisión de Igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Formación e Igualdad.
Recursos asociados	Recursos internos del área de personal.
Indicadores de seguimiento	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. N° de horas y personas formadas hombre/mujer N° de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad Revisión de contenidos Miembros de la comisión formados N° hras-personas formadas mujeres/hombres. N° personas se ha ofrecido

Área 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
• Garantizar igualdad de oportunidades en los ascensos. • Fomentar la transparencia y objetividad en los criterios de promoción. • Incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad..	
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
• Aumentar el % de mujeres en cargos intermedios y directivos. • Revisar y publicar criterios de promoción interna antes del segundo año.	

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida 1	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al sexo y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.
Medida 2	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares, portal del empleado/a...) así como de los requisitos para promocionar.
Medida 3	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto
Medida 4	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas
Medida 5	Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.
Medida 6	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.
Medida 7	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo
Medida 8	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 acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.

Medida 9	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
Medida 10	Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada
Objetivos que persigue	Favorecer la movilidad y desarrollo profesional de mujeres y hombres en igualdad.
Descripción detallada de la medida	Establecer criterios objetivos y públicos para todos los procesos de promoción interna.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	RRHH
Recursos asociados	Recursos internos del área de personal.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento elaborado Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo Nº de promociones por sexo; evolución de la presencia femenina en puestos de responsabilidad.

Área 5: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS CUALITATIVOS
• Garantizar igualdad de oportunidades en los ascensos. • Fomentar la transparencia y objetividad en los criterios de promoción. • Incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
• Aumentar el % de mujeres en cargos intermedios y directivos. • Revisar y publicar criterios de promoción interna antes del segundo año.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
Medida 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.
Medida 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, qué 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
Medida 3	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).
Medida 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. Siempre que ellos lo soliciten
Medida 5	Se entregarán cuadrantes 15 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciará los cuadrantes 75% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.
Medida 6	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que los estudios tengan que ver con la seguridad privada
Medida 7	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional en seguridad privada Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual
Medida 8	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes
Medida 9	Reservar el puesto de trabajo durante un máximo de 5 años de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
Medida 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
Medida 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. Siempre que se justifique debidamente

Medida 12	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia exclusiva recaiga en un progenitor, si organizativamente es posible, según lo establecido en el régimen de visitas.
Medida 13	Ampliar en 1 día, el derecho, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. Será decisión de la persona trabajadora acumular dicho permiso en jornadas completas o disfrutarlo de manera fraccionada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, así como para las jornadas inferiores a las completasA
Medida 14	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)
Medida 15	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.
Medida 16	Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas.
Medida 17	Facilitar los caminos de turno a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. Solicitados con tiempo suficiente
Objetivos que persigue	Asegurar que toda la plantilla conoce y puede ejercer sus derechos de conciliación.
Descripción detallada de la medida	Permitir la flexibilidad de jornada y la reducción por estudios relacionados con la seguridad privada, garantizando igualdad de acceso.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Igualdad y Dirección.
Recursos asociados	Recursos internos del área de personal.

Indicadores de seguimiento	Nº de personas que usan medidas por sexo; evolución anual. Nº de solicitudes Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
----------------------------	---

Área 6: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS
• Garantizar la seguridad y salud laboral de mujeres y hombres. • Incorporar la perspectiva de género en la prevención.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
• Revisar el plan de prevención cada dos años. • Adaptar el 100% de los EPIs a las características de la plantilla.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	
Medida 1	Revisar el plan de prevención con perspectiva de género. Difundir las medidas de conciliación
Objetivos que persigue	Detectar riesgos diferenciados por sexo y adoptar medidas correctoras.
Descripción detallada de la medida	Detectar riesgos diferenciados por sexo y adoptar medidas correctoras
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Servicio de Prevención.
Recursos asociados	Recursos internos del área de personal.
Indicadores de seguimiento	Nº de adaptaciones realizadas; análisis de accidentes por sexo.

Área 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
• Reducir la segregación vertical y horizontal. • Fomentar la presencia de mujeres en áreas técnicas y operativas.	
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
• Aumentar anualmente la presencia femenina en áreas operativas. • Formalizar al menos un convenio anual con entidades colaboradoras.	
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Medida 1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.
Medida 2	Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres
Medida 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
Objetivos que persigue	Favorecer la participación de mujeres en formaciones que impulsen su desarrollo profesional.
Descripción detallada de la medida	Detectar riesgos diferenciados por sexo y adoptar medidas correctoras
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	Igualdad.
Recursos asociados	Recursos internos del área de personal.
Indicadores de seguimiento	N.º de convenios de colaboración; evolución de plantilla por sexo. N.º de mujeres y hombres

Área 8: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
• Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor. • Prevenir la discriminación salarial directa o indirecta.	
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
• Reducir progresivamente la brecha salarial en áreas con diferencias significativas. • Realizar una auditoría retributiva anual.	
RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	
Medida 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 desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.
Medida 2	En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.
Medida 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.
Objetivos que persigue	Alinear la política retributiva con el principio de igualdad.
Descripción detallada de la medida	Alinear la política retributiva con el principio de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual/Bienal
Responsables	RRHH/ Dirección
Recursos asociados	Recursos internos del área de personal.
Indicadores de seguimiento	Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal. Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento

Área 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
• Garantizar un entorno libre de acoso sexual o por razón de sexo. • Asegurar el conocimiento del protocolo entre toda la plantilla.	
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
• Difundir el 100% del protocolo de acoso entre el personal. • Realizar al menos una acción formativa o informativa anual.	
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 1	Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la comisión negociadora, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
Medida 2	Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando así un clima en el que no pueda producirse.
Medida 3	Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla de la empresa contra el acoso de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo. Sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología
Medida 4	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida 5	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
Medida 6	Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.
Medida 7	Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los principios del protocolo.

Objetivos que persigue	Prevenir y actuar ante cualquier situación de acoso.
Descripción detallada de la medida	Protocolo específico
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	igualdad y Comisión de Seguimiento.
Recursos asociados	Recursos internos del área de personal.
Indicadores de seguimiento	Existencia del protocolo; grado de conocimiento del mismo. Difusión de la declaración de principios a la plantilla

Área 10: APOYO A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
	• Compromiso activo con la lucha contra la violencia de género. • Proteger los derechos laborales de las trabajadoras víctimas.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
	• Formalizar al menos un protocolo o colaboración anual con entidades externas. • Incrementar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
APOYO A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 1	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad
Medida 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
Medida 3	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
Medida 4	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.
Medida 5	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
Medida 6	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Garantizar apoyo, asesoramiento y medidas laborales a las trabajadoras víctimas.
Descripción detallada de la medida	Incluir el derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	RRHH e Igualdad.
Recursos asociados	Recursos internos del área de personal.
Indicadores de seguimiento	Nº de protocolos suscritos; Nº de mujeres contratadas o asesoradas. Nº solicitudes

Área 11: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

OBJETIVOS CUALITATIVOS
• Garantizar la utilización del lenguaje inclusivo. • Eliminar estereotipos sexistas en la comunicación interna y externa.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
• Revisar anualmente el 100% de las publicaciones corporativas. • Corregir todos los materiales que contengan sesgos de género.
COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Medida 1	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
Medida 2	Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista
Medida 3	Revisión y corrección de textos del CC y toda documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista
Medida 4	Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género
Medida 5	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, sustituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios y portal del empleado/a, facilitando su acceso a toda la plantilla.
Medida 6	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades
Medida 7	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.
Medida 8	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
Objetivos que persigue	Alinear el lenguaje de la empresa con los valores de igualdad y respeto.
Descripción detallada de la medida	Alinear el lenguaje de la empresa con los valores de igualdad y respeto.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsables	RRHH e Igualdad.
Recursos asociados	Recursos internos del área de personal.
Indicadores de seguimiento	Nº de publicaciones revisadas y cambios realizados

9. **Ámbito de aplicación y vigencia**

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad se aplicará 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 estatal, dado que Delta seguridad, S.A cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad es de 4 años, del 30 de octubre de 2025 al 29 de octubre de 2029,.

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

10. **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 II Plan de Igualdad de Delta seguridad, S.A 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.

La comisión de seguimiento estará constituida por

por una parte, la representación empresarial

- Silvia Mora Carranza, responsable de Igualdad
- Larisa Peláez Martín, Administrativa
- Aitor Miranda Serrano, Comercial

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Judith Morentin Vicandi, miembro comité de empresa Alava
- Carlos Rus Cortés, miembro comité de empresa de Gipuzkoa
- Arantza Padrones Urruchurtu, designada por USO en representación de centros sin RLPT (Navarra)

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 anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe bienal 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 anuales desde la entrada en vigor del Plan, una evaluación intermedia a los 2 años y una evaluación final.

	octubre 2026	Octubre 2027	Octubre 2028	Julio 2029
Seguimiento y revisión del Plan Igualdad y cada una de las medidas y objetivos				
Evaluación del Plan de Igualdad y cada una de las medidas y objetivos		<i>Evaluación intermedia</i>		<i>Evaluación final</i>

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria anualmente**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

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 II 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 II Plan de Igualdad**, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE DELTA SEGURIDAD			
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	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ 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 II 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 II 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 II Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

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

11. 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 integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

12. 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), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia

13. 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).

14. 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)

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, en Bilbao a 28 de octubre de 2025

Parte social	Parte empresarial
Judith Morentin Vicandi	Larisa Peláez Martín
Carlos Rus Cortés	Silvia Mora Carranza
Arantza Padrones Urruchurtu	Aitor Miranda Serrano