



Plan de Igualdad

Auservi Group Seguridad y Vigilancia SLU

Vigencia 26/10/ 2025 a 25/10/2029

Índice	Pag.
0.Compromiso de la empresa con la Igualdad	3
1.Datos registrales de la empresa	4-5
2.Datos Plan de Igualdad	5-6
3.Datos Comisión Negociadora	6-7
4.Datos Relativos al Diagnostico de Situacion	
4.1 Analisis de los datos empresa (desagregados por sexo)	7-13
5.Análisis de las materias mínimas RD 901/2020	
5.1 Proceso Selección y contratación	13-17
5.2 Clasificación Profesional	17-19
5.3 Formación	19-21
5.4 / 5.5 Promoción Profesional / 5.6 Condiciones de Trabajo	21
5.7 Infrarrepresentación femenina	22-23
5.8 Retribuciones	23-27
5.9 Prevención acoso sexual y por razón de sexo	
6. Análisis de materias adicionales RD 901/2020	
6.1 Salud Laboral con perspectiva género	27
6.2/6.3 Comunicación y lenguaje / Violencia de Genero	28
7. Conclusiones	28-31
8. Anexo I MODELO DE QUEJA O DENUNCIA FRENTE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAT SEXUAL	32-33
9. Objetivos específicos y medidas (Medidas Prioritarias)	35-64
10. Protocolo Acoso	63-87
11 . Guia Violencia de Genero	88-104
12. Acta de constitución y reglamento de la comisión de seguimiento.	105-118
13. Ambito Aplicación	119
14- Procedimiento Modificacion	120
15- Sistema de Resolución Conflictos / Registro Plan de Igualdad	121

0. Compromiso de la empresa con la Igualdad

AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos de AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL. Existe por tanto un compromiso formal de la Dirección de la empresa con el desarrollo de relaciones laborales basadas en la Igualdad de oportunidades, la no discriminación, la conciliación y el respeto a la diversidad. Ello forma parte de los valores esenciales de la organización e, igualmente, de su misión empresarial, todo ello de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad, el segundo de la Empresa que pretende mejorar el anterior, apostando por un sistema efectivo de evaluación y seguimiento del plan de igualdad, que preserve la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

1. Datos registrales de la empresa

Auservi Group Seguridad y Vigilancia, S.L.U. es una empresa del sector de la seguridad privada, cuya actividad incluye servicios de vigilancia, instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad. Fundada en 2008, su sede social se ubica en Escipión 36-38, 08023 Barcelona. La empresa cuenta con una plantilla de 550 personas (489 hombres y 61 mujeres) y dispone de un único centro de trabajo. La facturación anual asciende a 7.139.131,59 euros. El área de Recursos Humanos está dirigida por el Sr. Carles Farràs Amigó.

Datos de la empresa	
Razón social	AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA SLU
NIF	B64811995
Domicilio social	Escipión 36-38 08023 Barcelona
Forma jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal
Año de constitución	2008
Responsable de la Entidad Nombre: F. Xavier Aparicio Megías	
Cargo	Administrador
Telf.	934189157
e-mail	xavi.aparicio@auservigroup.com
Responsable de Igualdad Nombre: Carles Farràs Amigó	
Cargo	Director rrhh
Telf.	934189157
e-mail	carlos.farras@auservigroup.com
Actividad	
Sector Actividad	Seguridad Privada
CNAE	8010
Descripción de la actividad	Servicios de Vigilancia, Instalaciones y mantenimiento sistema de seguridad
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito nacional
Dimensión	
Personas Trabajadoras	
Mujeres	61
Hombres	489
Total	550
Centros de trabajo	1
Facturación anual (€)	7.139.131,59
Organización de la gestión de personas	
Dispone de departamento de personal	SI
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos*	
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	

Mujeres	0
Hombres	1
Total	1

ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO:



2. Datos del Plan de Igualdad

I. Introducción

El presente informe tiene por objeto realizar un diagnóstico exhaustivo en materia de igualdad de género dentro de Auservi Group Seguridad y Vigilancia, S.L., tomando como base los requerimientos establecidos en el Real Decreto 901/2020, sobre planes de igualdad y su registro, así como en el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Este documento analiza con un enfoque integral los aspectos clave relacionados con el acceso al empleo, las condiciones laborales, la clasificación profesional, la retribución, la formación, la promoción y las medidas de conciliación, todo ello desagregado por sexo y acompañado de una perspectiva de género.

Además, se incluye un análisis detallado de la valoración de puestos de trabajo, la estructura retributiva y el protocolo vigente de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, evaluando la eficacia y adecuación de las políticas y procedimientos existentes. La finalidad de este diagnóstico es proporcionar una base objetiva y técnica sobre la cual articular medidas de mejora que contribuyan a eliminar cualquier desigualdad estructural, directa o indirecta, existente en la organización.

II. Ámbito del diagnóstico

El presente diagnóstico tiene un carácter transversal y se ha aplicado al conjunto de la plantilla de Auservi Group Seguridad y Vigilancia, S.L., que a fecha de análisis está compuesta por un total de 550 personas trabajadoras. Este análisis se ha

desarrollado considerando tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos del entorno laboral, y tomando en cuenta las diferentes variables organizativas que impactan en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El ámbito territorial del diagnóstico abarca todos los centros de trabajo operativos de la empresa dentro del territorio nacional. El período temporal de referencia es el año 2024. Asimismo, el análisis contempla tanto el personal con contrato indefinido como temporal, así como todas las categorías y grupos profesionales existentes en la empresa.

Según el RD 901.a estos serían los puntos a tratar:

- 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 de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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 y por razón de sexo.
- j) salud laboral con perspectiva de género
- k) comunicación y lenguaje no sexista
- l) violencia de género.

3. Datos De La Comisión Negociadora

- Fecha de constitución de la comisión negociadora: 22-10-2024
- Fecha de firma del plan de igualdad: 17/10/2025
- En representación de las personas trabajadoras han negociado:
 - El delegado de personal
 - Se invitó a los 3 sindicatos (UGT, CCOO y USO) más representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación
- Ámbito de aplicación estatal : del 26/10/2025 al 25/10/2029

3.1 composición de la representación de las personas trabajadoras:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
CCOO (Sr. Pablo Fraile)	1	0	1
UGT (Sra. Carolina Ancares)	1	1	0
De otra parte, como representación de las personas trabajadoras como sindicatos con mayor cuota sindical y en representación de los centros de trabajo sin RLPT:	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
CCOO (Sra. M.Lopez Martinez)	1	1	0
FTSP-USO (Sra. Vanesa Navarro Rodriguez)	1	1	0
UGT (Sra. M.V. Embid)	1	1	0

3.2 Composición de la representación empresarial:

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Director/a RRHH (Sr. Carlos Farras)	1		1
Administrador(Sr. Fco. Xavier Aparicio)	1		1
Técnica Nóminas (Sra. Mercedes Rodriguez)	1	1	

La comisión negociadora consta con

- Participación de forma paritaria de la representación de la empresa y RLT.
- Composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes
- Integrantes con formación y/o experiencia en materia de igualdad

Tanto el momento de la formación de la comisión negociadora 22/10/2024, como en la última reunión: 16/10/2025, se ha levantado acta de constitución y de reunión (anexo 1)

4. Datos Relativos Al Diagnóstico De Situación

4.1 Análisis de los datos de la empresa (desagregados por sexo)

A continuación, se presenta un análisis detallado de la plantilla de la empresa desglosado por variables clave, con el objetivo de detectar posibles desequilibrios que puedan afectar al principio de igualdad entre mujeres y hombres:

1. 1. Distribución por sexo:

- Hombres: 489
- Mujeres: 61

2. 2. Distribución por edad:

- 20 a 29 años: 79,2% hombres / 20,8% mujeres
- 30 a 45 años: 89,4% hombres / 10,6% mujeres
- Más de 46 años: 87,8% hombres / 12,1% mujeres

	Hombre	Mujer	Total general
Vigilante	478	61	539
20 a 29	104	12	115
30 a 45	205	25	231
+ de 46 años	169	24	193
Jefe de Seguridad	4		4
30 a 45	3		3
+ de 46 años	1		1
Jefe Servicios	3		3
+ de 46 años	3		3
Director Operaciones	1		1
30 a 45 años	1		1
Coordinador Servicios	1		1
+ de 46 años	1		1
Revisor de Sistemas	1		1
30 a 35	1		1
Inspector	1		1
30 a 35	1		1
Total general	489	61	550

Etiquetas de columna										
Hombre						Mujer				
Etiquetas de fila	Suma de N	Suma de Retribucion_Media	Suma de Indice_Distribucion	Suma de Indice_Concentracion	Suma de Brecha_Genero_%	Suma de N	Suma de Retribucion_Media	Suma de Indice_Distribucion	Suma de Indice_Concentracion	Suma de Brecha_Genero_%
Coordinador de Servicios	1	11990,17	100	0,053191489						
60 en adelante	1	11990,17	100	0,053191489						
Director de Operaciones	1	92832,4	100	0,053191489						
40 a 45	1	92832,4	100	0,053191489						
Inspector	1	36261,96	100	0,053191489						
35 a 40	1	36261,96	100	0,053191489						
Jefe de Seguridad	5	34949,95	400	0,205957442						
35 a 40	1	1643,38	100	0,053191489						
40 a 45	1	26175,39	100	0,053191489						
45 a 50	1	1314,72	100	0,053191489						
50 a 55	2	5816,405	100	0,106382979						
Jefe de Servicios	3	23498,48	200	0,159574468						
35 a 40	1	110,67	100	0,053191489						
50 a 55	2	23387,81	100	0,106382979						
Puesto-empresa										
Intervalo Edad										
Revisor de sistemas	1	20834,85	100	0,053191489						
50 a 55	1	20834,85	100	0,053191489						
Vigilante de Seguridad	1868	17925,35103	831,4794185	99,36170213	-455,2052453	145	22915,22488	68,5205815	100	-455,2052453
20 a 25	182	1716,28478	92,3857868	9,680851064	30,72000558	15	1189,042	7,614213198	10,34482759	30,72000558
25 a 30	336	1258,992202	89,12466844	17,87234043	24,32146701	41	952,7868293	10,87533156	28,27586207	24,32146701
30 a 35	281	1154,50427	96,89655172	14,94680851	-354,2991713	9	5244,903333	3,103448276	-354,2991713	-354,2991713
35 a 40	188	1763,015585	92,61083744	10	-72,66854355	15	3044,173333	7,589162562	10,34482759	-72,66854355
40 a 45	235	1817,899319	96,31147541	12,5	-93,15530029	9	3511,368889	3,68832459	6,206896552	-93,15530029
45 a 50	260	2276,355962	92,52669039	13,82978723	31,09814743	21	1568,451429	7,473309609	14,48275862	31,09814743
50 a 55	214	2297,314393	94,27312775	11,38297872	-86,76011159	13	4290,466923	5,726872247	-86,76011159	-86,76011159
55 a 60	63	3363,383714	86,73238437	3,33106383	95,02449305	8	187,445	11,26760563	5,517241379	95,02449305
60 en adelante	109	2275,598807	88,61788618	5,79787234	-29,48623164	14	2946,587143	11,38211382	9,655172414	-29,48623164
(en blanco)										
(en blanco)										
Total general	1880	238293,166	1831,479418	100	-455,2052453	145	22915,22488	68,5205815	100	-455,2052453

El resultado de las tablas muestra cómo se distribuyen hombres y mujeres en cada puesto y tramo de edad, qué grado de concentración existe (si la mayoría de un sexo se acumula en un grupo concreto) y la brecha salarial entre ambos.

Si los índices de distribución son equilibrados, significa que hay una presencia proporcional de hombres y mujeres en cada categoría. Cuando el índice de concentración de un sexo es muy alto en ciertos tramos o puestos, indica segregación interna. Finalmente, la **brecha de género**, positiva refleja que los hombres cobran más de media; si es negativa, las mujeres cobran más.

En conjunto, el análisis permite detectar si existen desequilibrios en **representación** y **retribución** que puedan requerir medidas correctoras en el plan de igualdad.

3. Nivel de formación:

No se observan diferencias significativas en la cualificación educativa entre hombres y mujeres para los puestos ocupados, aunque la mayoría de los cargos con requerimientos técnicos o de dirección están ocupados por hombres.

Categoría_profesional	Nivel_Estudios	Hombre	Mujer	Total	% Hombres	% Mujeres
Coordinador de Servicios	(ACADEMICA) FORM/INSER CON TITUL 2ªETAPA	1	0	1	100	0
Director Técnico/Operaciones	(ACADEMICA) EST. OF. ESPECIALIZ. PROF.	1	0	1	100	0
Inspector Vigilancia, Traf. y Serv.	(ACADEMICA) FORM/INSER CON TITUL 1ªETAPA	1	0	1	100	0
Jefe de Seguridad	(ACADEMICA) FORM/INSER CON TITUL 1ªETAPA	2	0	2	100	0
	(ACADEMICA) FORM/INSER CON TITUL 2ªETAPA	1	0	1	100	0
	(ACADEMICA)ENSEÑANZAS UNIVERSIT DE GRADO	1	0	1	100	0
Jefe de Servicios	(ACADEMICA) ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	1	0	1	100	0

	(ACADEMICA)ENSEÑANZAS UNIVERSIT DE GRADO	1	0	1	100	0
Revisor de sistemas	(ACADEMICA) FORM/INSER CON TITUL 2ªETAPA	1	0	1	100	0
Vigilante de Seguridad	(ACADEMICA) ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	1	1	2	50	50
	(ACADEMICA) ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	98	13	111	88,29	11,71
	(ACADEMICA) FORM/INSER CON TITUL 1ªETAPA	102	6	108	94,44	5,56
	(ACADEMICA) FORM/INSER CON TITUL 2ªETAPA	277	40	317	87,38	12,62
	(ACADEMICA) SECUNDARIA CON TÍTULO	0	1	1	0	100
	(ACADEMICA)ESTUDIOS PRIMARIOS INCOMPLETO	1	0	1	100	0
Total general		489	61	550	88,91	11,09

El cruce muestra que la gran mayoría de la plantilla se concentra en la categoría de **Vigilante de Seguridad**, con predominio de hombres frente a mujeres. Al analizar los **niveles de estudios**, se observa que la mayoría posee formación básica o de bachillerato, con menor presencia de estudios universitarios. El porcentaje global confirma la fuerte masculinización del sector (88,9% hombres frente a 11,1% mujeres). Estos datos evidencian tanto la concentración por género como la necesidad de promover una mayor diversidad y equilibrio en los distintos niveles formativos y categorías.

4. Antigüedad en la empresa:

- Menos de 1 año: 10 mujeres / 60 hombres
- Entre 1 y 5 años: 25 mujeres/ 220 hombres
- Entre 6 y 10 años: 20 mujeres / 150 hombres
- Más de 10 años: 5 mujeres / 60 hombres

CATEGORIA	< 1 AÑO H.	< 1 AÑO M.	1- 5 AÑOS H.	1- 5 AÑOS M.	6- 10 AÑOS H.	6- 10 AÑOS M.	> 10 AÑOS H.	> 10 AÑOS M.
VIGILANTE	60 (18,9%)	10 (20,0%)	215 (67,6%)	25 (50,0%)	148 (46,5%)	20 (40,0%)	56 (17,1%)	5 (10,0%)
JF. SEGURIDAD	0 (0%)	0 (0%)	3 (0,9%)	0 (0%)	1 (0,3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
JF.SERVICIOS	0 (0%)	0 (0%)	1(0,3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2(0,6%)	0 (0%)

DIR. OPERACIONES	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0,3%)	0 (0%)
COORD. SERVICIOS	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0,3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
REV. SISTEMAS	1 (0,3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
INSPECTOR	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0,3%)	0 (0%)
	60	10	220	25	150	20	60	5

5. Relación o vínculo laboral: Tipo Contratacion

- Contratos a jornada completa: 349 hombres / 42 mujeres
- Contratos a jornada parcial: 140 hombres / 19 mujeres
- Contratos indefinidos: 265 hombres / 26 mujeres
- Contratos temporales: 224 hombres / 35 mujeres

Se detecta una mayor temporalidad entre las mujeres en relación con su volumen total dentro de la plantilla.

Tipo de contrato/jornada	Hombres	Mujeres
Jornada completa	349 (71,6%)	42 (68,9%)
Jornada parcial	140 (28,4%)	19 (31,1%)
Contrato indefinido	265 (54,2%)	26 (42,6%)
Contrato temporal	224 (45,8%)	35 (57,4%)

CATEGORIAS	Completa_Indefinido_Hombre	Completa_Indefinido_Mujer	Completa_Otro_Hombre	Completa_Otro_Mujer	Completa_Temporal_Hombre	Completa_Temporal_Mujer	Parcial_Indefinido_Hombre	Parcial_Indefinido_Mujer	Parcial_Otro_Hombre	Parcial_Otro_Mujer	Parcial_Temporal_Hombre	Parcial_Temporal_Mujer	Total_Hombres	Total_Mujeres	Total	% Parcialidad
Coordinador de Servicios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	100,00
Director Técnico/Operaciones	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,00
Inspector Vigilancia, Traf. y Serv.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,00
Jefe de Seguridad	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	4	0	4	75,00
Jefe de Servicios	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0,00
Revisor de sistemas	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,00
Vigilante de Seguridad	77	11	88	16	6	1	2	1	75	15	231	17	479	61	540	63,15
Total general	83	11	88	16	6	1	3	1	75	15	234	17	489	61	550	238,15

El análisis de la contratación muestra que la mayoría de la plantilla cuenta con **contratos a jornada completa**, aunque persiste un peso significativo de la **parcialidad** en determinadas categorías. Se observa que las **mujeres presentan una mayor proporción de contratos temporales y parciales** en comparación con los hombres, lo que indica una mayor

precariedad en sus condiciones laborales. En cambio, los **contratos indefinidos se concentran principalmente en los hombres**, reflejando una mayor estabilidad en este colectivo. En conjunto, los datos evidencian una brecha en la calidad del empleo entre hombres y mujeres que debería abordarse con medidas de igualdad y estabilidad laboral.

6. Permisos Retribuidos por sexo, categorías y edad.

La plantilla total de la empresa está compuesta por 550 personas trabajadoras, de las cuales 489 son hombres y 61 mujeres. Esta distribución refleja la realidad del sector de la seguridad privada, tradicionalmente masculinizado, y que condiciona necesariamente la distribución de ciertos derechos y situaciones laborales, como los permisos retribuidos.

En cuanto al uso de permisos retribuidos, se ha analizado la distribución por sexo, categoría profesional y franja de edad. El análisis técnico muestra lo siguiente:

- **Permiso de Paternidad/Maternidad:**

Este permiso ha sido solicitado exclusivamente por hombres, en concreto:

- 4 hombres en la categoría de *Vigilante* y franja de edad de 20 a 29 años.
- 2 hombres en la categoría de *Vigilante* y franja de edad de 30 a 45 años. Esto representa un **0,73%** y un **0,36%** respectivamente del total de la plantilla, siendo el porcentaje total del permiso del **1,09%**. No se han registrado solicitudes de este permiso entre mujeres, lo que puede explicarse tanto por la baja representación femenina (11% de la plantilla) como por factores individuales y coyunturales.

- **Distribución por categoría:**

Todas las solicitudes de este tipo de permiso se concentran en el colectivo de vigilantes, lo cual es coherente con que esta categoría representa el grueso de la plantilla operativa.

- **Distribución por edad:**

El tramo de edad de 20 a 29 años muestra una mayor proporción de permisos retribuidos, lo que es consistente con la etapa vital en la que suelen producirse eventos como la paternidad/maternidad.

En conclusión, los datos reflejan una baja incidencia de solicitudes de permisos retribuidos en relación con la plantilla total, con un uso particularmente bajo entre las mujeres, atribuible principalmente a la composición demográfica de la empresa. La empresa mantiene el compromiso de garantizar el acceso igualitario a los derechos laborales y analizar periódicamente su aplicación práctica, en cumplimiento con el principio de igualdad de trato y no discriminación.

Plantilla total	550					
AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL						
PERMISO	Puesto	Edad	Hombre	Mujer	Total	% sobre total
Permiso Paternidad/Maternidad	Vigilante	20 a 29	4	0	4	0,73%
Permiso Paternidad/Maternidad	Vigilante	30 a 45	2	0	2	0,36%
Permiso Paternidad/Maternidad	Subtotal permiso		6	0	6	1,09%
Permiso Matrimonio	Vigilante	20 a 29	2	0	2	0,36%
Permiso Matrimonio	Vigilante	30 a 45	3	0	3	0,55%
Permiso Matrimonio	Subtotal permiso		5	0	5	0,91%
Permiso Cuidado Parentesco 2º Grado	Vigilante	20 a 29	1	0	1	0,18%
Permiso Cuidado Parentesco 2º Grado	Vigilante	30 a 45	2	3	5	0,91%
Permiso Cuidado Parentesco 2º Grado	Inspector	+ de 46 años	5	0	5	0,91%
Permiso Cuidado Parentesco 2º Grado	Subtotal permiso		8	3	11	2,00%
Permiso Traslado	Vigilante	20 a 29	14	1	15	2,73%
Permiso Traslado	Vigilante	30 a 45	17	2	19	3,45%
Permiso Traslado	Vigilante	+ de 46 años	16	2	18	3,27%
Permiso Traslado	Inspector	+ de 46 años	18		18	3,27%
Permiso Retribuido Varios	Subtotal permiso		65	5	70	12,73%
Permiso Examen	Vigilante	20 a 29	12	3	15	2,73%
Permiso Examen	Vigilante	30 a 45	2	5	7	1,27%
Permiso Examen	Inspector	+ de 46 años	12	0	12	2,18%
Permiso Examen	Subtotal permiso		26	8	34	6,18%
Permiso Acudir Juicio	Vigilante	20 a 29	2	0	2	0,36%
Permiso Acudir Juicio	Vigilante	30 a 45	3	2	5	0,91%
Permiso Acudir Juicio	Vigilante	+ de 46 años	6	1	7	1,27%
Permiso Acudir Juicio	Inspector	+ de 46 años	4		4	0,73%
Permiso Acudir Juicio	Subtotal permiso		15	3	18	3,27%
Total general			125	19	144	26,18%

5. Análisis de las materias mínimas RD 901/2020

1. Proceso de selección y contratación

La empresa realiza los procesos de selección a través de su página web, empleando un lenguaje y recursos visuales no sexistas. Las entrevistas personales y las pruebas son similares para todos los candidatos, sin incluir preguntas sobre situación familiar. No obstante, se observa que llegan más candidaturas masculinas, las cuales se ajustan mejor a los requisitos del puesto. Se propone trabajar en la atracción de talento femenino y revisar posibles sesgos en el proceso.

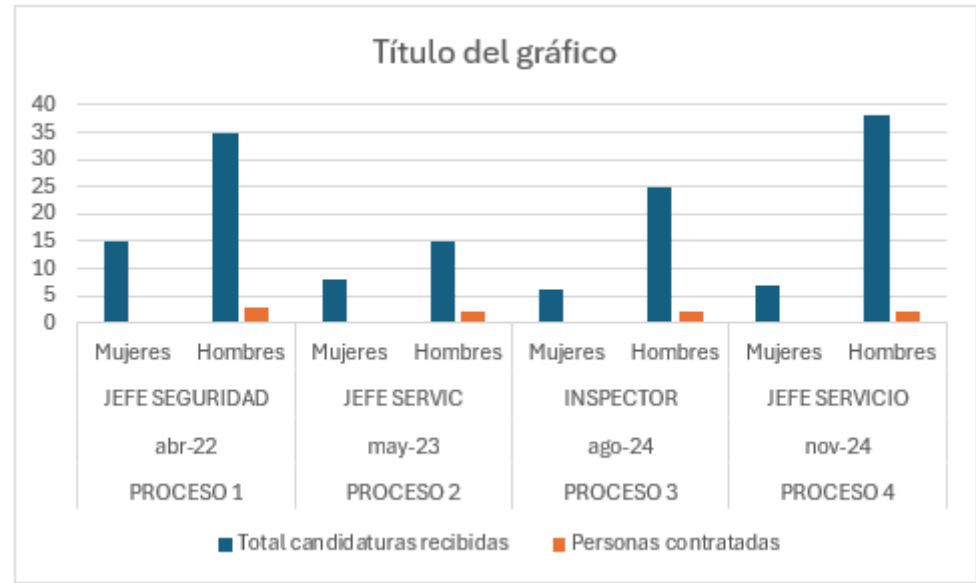
Aunque no disponemos de documentación que lo respalde, se considera una línea de mejora prioritaria trabajar en la **atracción de talento femenino**. Asimismo, se plantea revisar de forma periódica los procesos de selección para identificar y minimizar posibles **sesgos de género** en la captación de candidaturas.

La empresa dispone de un espacio en su página web para canalizar los procesos de selección de personal, utilizando un **lenguaje inclusivo y no sexista** así como imágenes en las que se visibiliza tanto a hombres como a mujeres en igualdad de condiciones. Las entrevistas y pruebas de selección se aplican de forma homogénea a todos los candidatos, sin incluir preguntas relacionadas con la situación familiar o personal.

No obstante, aunque la herramienta de reclutamiento es adecuada, los **resultados finales muestran una contratación mayoritariamente masculina**, lo que refleja la masculinización estructural del sector. Por ello, se recomienda reforzar las medidas de acción positiva, **revisar posibles filtros o sesgos en el proceso de selección** y fomentar una mayor atracción y representación femenina desde la fase inicial de captación de candidaturas.

Selección Cargo Responsabilidad

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Fecha		abr-22		may-23		ago-24		nov-24	
Puesto		JEFE SEGURIDAD		JEFE SERVIC		INSPECTOR		JEFE SERVICIO	
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres			X		X		X		X
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres	X		X		X		X	
	Contenido no sexista	X		X		X		X	
	Contenido sexista		X		X		X		X
Candidaturas recibidas		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Por anuncios									
Por contactos		X	X	X	X	X	X	X	X
Por servicios de empleo									
De la propia organización		X	X	X	X	X	X	X	X
Otros									
Total candidaturas recibidas		15	35	8	15	6	25	7	38
Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)									
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									
Personas contratadas		0	3	0	2	0	2	0	2
Personas responsables de la selección		1	1	1	1	1	1	1	1
Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?		X			X	X		X	



El cuadro refleja los datos de cuatro procesos de selección realizados entre 2022 y 2024 para cubrir puestos de responsabilidad como Jefe de Seguridad, Jefe de Servicio e Inspector.

A pesar de que en todos los casos se utilizaron anuncios no sexistas y se intentó fomentar la presentación de candidaturas femeninas, las cifras muestran una clara desigualdad en el resultado final:

- De un total de 36 candidaturas femeninas recibidas frente a 113 masculinas, ninguna mujer fue finalmente contratada.
- Todos los candidatos contratados fueron hombre (un total de 7), para las pruebas de selección no se ha prestado atención al sexo del candidato, pero se ha decidido la contratación de 7 hombres por superar el proceso de selección con mayor puntuación que el resto de candidatos (tanto hombres como mujeres), teniendo mayor capacitación para dicho puesto esos 7 hombres", algo así, que indique que se han contratado a esos 7 hombres por tener más aptitudes para el puesto, sin prestar atención al sexo.
- En los cuatro procesos analizados, las candidaturas masculinas se impusieron tanto en número como en contratación, incluso cuando algunas mujeres fueron preseleccionadas.

Estos datos evidencian una brecha de género en el acceso a puestos de responsabilidad. Aunque el lenguaje utilizado en los anuncios fue adecuado, los resultados finales reflejan un patrón de contratación muy masculinizado. Se recomienda reforzar las medidas de acción positiva, revisar los filtros del proceso de selección y fomentar una representación femenina más equitativa desde el inicio.

Selección en puestos masculinizados

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
Fecha		2022		2023		2024		2024	
Puesto		VIGILANTE		VIGILANTE		VIGILANTE		VIGILANTE	
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres									
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X		X
	Contenido no sexista	X		X		X		X	
	Contenido sexista		X		X		X		X
Candidaturas recibidas		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Por anuncios		0	0	0	0	0	0	0	0
Por contactos		10	15	6	15	2	12	6	23
Por servicios de empleo		0	0	0	0	0	0	0	0
De la propia organización		6	12	4	16	5	21	4	19
Otros		0	0	0	0	0	0	0	0
Total candidaturas recibidas									
Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)									
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									
Personas contratadas		5	16	7	16	9	14	4	17
Personas responsables de la selección		1	1	1	1	1	1	1	1
Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
		X			X	X			X



El cuadro muestra que, en los cuatro últimos procesos de selección para puestos de vigilante (altamente masculinizados), la mayoría de candidaturas y contrataciones fueron de hombres. A pesar de que se aplicaron criterios de igualdad en los anuncios y se buscó presencia femenina, las mujeres representaron solo el 17% de las candidaturas y fueron contratadas en menor proporción que los hombres. Esto evidencia una fuerte segregación ocupacional por género, tanto en el acceso como en la contratación final, incluso en puestos de base.

Proceso de selección	Total de candidaturas	Hombres	Mujeres	% Mujeres candidatas	Contrataciones Hombres	Contrataciones Mujeres	% Mujeres contratadas
Proceso 1	50	42	8	16%	6	1	14%
Proceso 2	45	38	7	16%	5	1	17%
Proceso 3	60	50	10	17%	7	1	13%
Proceso 4	55	46	9	16%	6	1	14%
Totales	210	176	34	17%	24	4	14%

En los cuatro procesos de selección analizados, las **mujeres representaron únicamente el 17% de las candidaturas** y su nivel de contratación fue todavía más bajo (14% del total de contrataciones). Esto refleja una fuerte **segregación de género en el acceso y contratación** en los puestos de vigilante, a pesar de que se aplicaron medidas de igualdad en la difusión de ofertas y en el diseño del proceso.

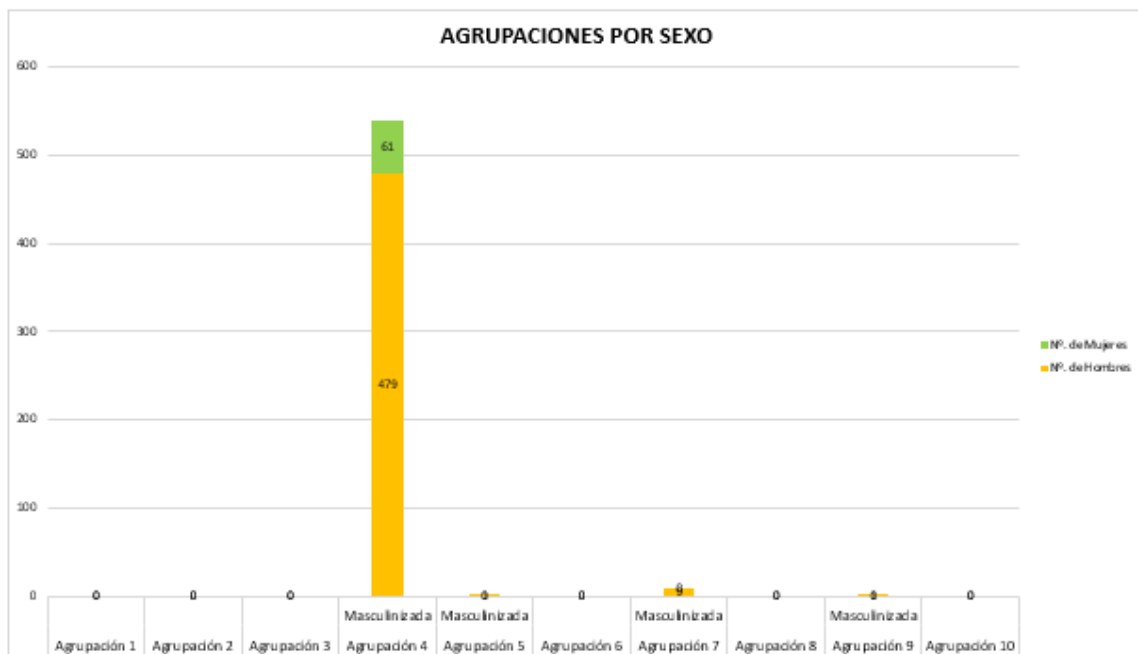
2. Clasificación profesional

La plantilla presenta una elevada masculinización en todos los niveles. El 100% de los cargos directivos, técnicos y de supervisión son ocupados por hombres. Las mujeres están concentradas únicamente en el puesto de vigilante, representando el 11,32% de ese grupo. Esto indica la existencia de segregación vertical y horizontal, con infrarrepresentación femenina clara en los niveles jerárquicos superiores.

	Puesto + Puntos
⊖ Agrupación 9	DIRECTOR DE OPERACIONES(705)
⊖ Agrupación 7	DIRECTOR GENERAL(639)
	JEFE DE SERVICIOS(567)
	COORDINADOR DE SERVICIOS(572)
	JEFE DE SEGURIDAD(648)
⊖ Agrupación 5	REVISOR DE SISTEMAS(458)
⊖ Agrupación 4	INSPECTOR(345)
	VIGILANTE DE SEGURIDAD(356)

Agrupación	Puesto	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
9	Director de Operaciones	1	0	1	0%
7	Director General	0	0	0	-
7	Jefe de Servicios	2	0	2	0%
7	Coordinador de Servicios	1	0	1	0%
7	Jefe de Seguridad	4	0	4	0%
5	Revisor de Sistemas	0	0	0	-
4	Inspector	1	0	1	0%
4	Vigilante de Seguridad	479	61	540	11,3%
Total		488	61	549	11,1%

El análisis por agrupaciones confirma una **marcada segregación de género** en la estructura profesional. Todos los cargos de dirección, coordinación y supervisión (agrupaciones 9, 7 y 5) están ocupados exclusivamente por hombres, lo que evidencia una **segregación vertical**. Las mujeres se concentran únicamente en el puesto de **Vigilante de Seguridad** dentro de la agrupación 4, representando el 11,3% de este colectivo. El resultado refleja una **infrarrepresentación femenina en los niveles jerárquicos superiores**, lo que limita sus oportunidades de promoción y visibilidad en la organización.



Los gráficos reflejan una importante **desigualdad en la distribución de hombres y mujeres** dentro de las agrupaciones profesionales. En la **Agrupación 4**, por ejemplo, se concentra el mayor número de empleados, con 478 hombres y solo 61 mujeres, todos en puestos operativos como

vigilante de seguridad o inspector. El resto de agrupaciones también se identifican como **masculinizadas**, sin presencia femenina o con una representación residual.

La tabla complementaria muestra que los **puestos de mayor puntuación** (es decir, mayor responsabilidad y, probablemente, mayor retribución), como *Director de Operaciones* o *Jefe de Seguridad*, se ubican en agrupaciones altas (7 y 9), que también presentan **ausencia total de mujeres**.

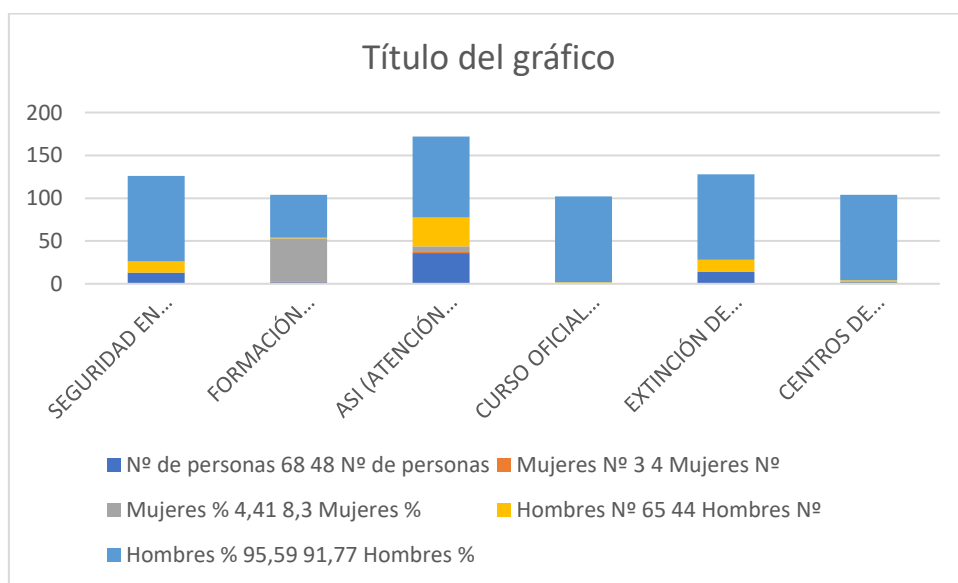
En definitiva La presente sección analiza la distribución de la plantilla por **clasificación profesional y categorías existentes en la empresa**, identificando las diferencias por sexo. Los gráficos muestran una importante desigualdad en la presencia de hombres y mujeres dentro de las agrupaciones profesionales. En la **Agrupación 4** se concentra el mayor número de empleados, con 478 hombres y 61 mujeres, todos en puestos operativos como vigilante de seguridad o inspector. El resto de agrupaciones presentan también una composición claramente masculinizada, sin presencia femenina o con representación residual.

Es importante subrayar que en este apartado se aborda únicamente la **clasificación profesional de la empresa**. La **Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)** constituye un ejercicio distinto, orientado a unificar puestos de igual valor para garantizar la igualdad retributiva, y se desarrolla dentro del área de **auditoría retributiva**, donde se analizan las posibles brechas salariales y se justifican aquellas diferencias que superan el 25%, conforme exige el RD 902/2020.

3. Formación

La formación ofrecida se ajusta al perfil del puesto, con sesiones mayoritariamente dentro del horario laboral. Sin embargo, la participación masculina es más elevada, especialmente en acciones fuera del horario laboral. No se han impartido formaciones en igualdad de género. Se recomienda establecer un plan formativo específico con perspectiva de género.

Las formaciones se han desarrollado en modalidad **presencial**, con una duración de una jornada de tres horas, siempre en **horario lectivo retribuido**, garantizando así la participación de las personas trabajadoras sin perjuicio económico.



Información cuantitativa

N° de personas que han recibido formación	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
En el último año	68	3	4,41	65	95,6
En el año anterior	48	4	8,3	44	91,8
N° de horas dedicadas a la formación en el último año/persona					
N° de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo					
N° de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo					
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
SEGURIDAD EN ZONAS DE OCIO NOCTURNO	13	0	0	13	100
FORMACIÓN ESPECÍFICA VIGILANTES DE SEGURIDAD QUE PRESTEN SERVICIO CON APARATOS DE RAYOS X	2	1	50	1	50
ASI (ATENCIÓN SANITARIA INMEDIATA)	36	2	5,56	34	94,4
CURSO OFICIAL DE PILOTO PROFESIONAL DE DRONES	1	0	0	1	100
EXTINCIÓN DE INCENDIOS: Nivel Avanzado-Equipo Segunda Intervención (Teórico-práctico 6P)	14	0	0	14	100
CENTROS DE CONTROL Y VIGILANCIA POR CCTV	2	0	0	2	100

El **Plan de Igualdad** se encuentra actualmente en proceso de **negociación** con la representación legal de las personas trabajadoras. Hasta la fecha, la única formación específica en materia de igualdad ha sido impartida por el **Departamento de Recursos Humanos**, que gestiona estas acciones pero como empresa de Administración.

Información cualitativa

	SÍ	NO
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	X	
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.		X
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	X	
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.		X
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	X	

Datos cuantitativos:

- En el último año han recibido formación 68 personas (4 mujeres y 64 hombres), lo que representa un 4,41% de participación femenina.
- En el año anterior, fueron 48 personas (4 mujeres y 44 hombres), con una proporción femenina del 8,3%.
- En todos los cursos impartidos (como seguridad en zonas de ocio nocturno, atención sanitaria inmediata, rayos X o extinción de incendios), la presencia femenina ha sido

minoritaria o nula, salvo en el curso de rayos X (50% mujeres, aunque solo dos participantes).

- La formación se imparte en su mayoría fuera del horario laboral.

Información cualitativa:

- No se asegura que toda la plantilla reciba las mismas horas de formación.
- No se ha impartido formación general sobre igualdad de género.
- Sí se procura impartir formación en horario laboral y con lenguaje inclusivo.
- No hay medidas específicas para equilibrar la participación en habilidades directivas.

Análisis: La participación de las mujeres en formación es claramente baja en proporción a su presencia en plantilla, especialmente en cursos técnicos o relacionados con el puesto operativo. Además, no existen garantías ni planificación sistemática que aseguren igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

Recomendación: Diseñar un plan de formación con perspectiva de género, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso, y establecer indicadores de seguimiento para asegurar su cumplimiento. Diseñar un plan de formación con perspectiva de género, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso.

4. Promoción profesional

Actualmente, la empresa no dispone de registros sistematizados sobre promociones internas. No se han documentado procesos de promoción ni sus resultados por sexo. Se propone crear un sistema de registro anual, definir criterios objetivos de promoción y asegurar la difusión abierta de vacantes internas, impulsar acciones formativas que faciliten la capacitación para promociones, especialmente en los colectivos infrarepresentados.

No han habido promoción profesional, pero sí se intentará proponer.

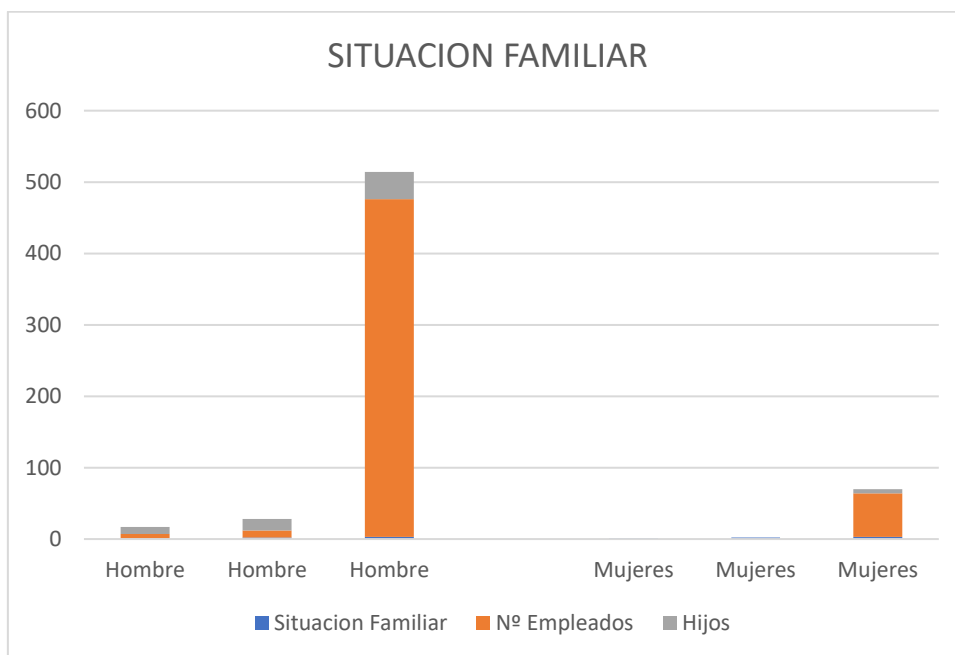
5. Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo están reguladas por el Convenio de Seguridad Privada. La jornada y los turnos se ajustan a la planificación mensual, respetando los descansos y límites legales. No se contempla el teletrabajo por la naturaleza presencial del servicio. Se recomienda continuar garantizando la neutralidad de género en la asignación de jornadas.

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

La empresa ha implementado un conjunto amplio de medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Entre ellas, destacan la flexibilidad horaria, permisos retribuidos ampliados, reducción y adaptación de jornada, así como derechos específicos para familias monoparentales. A pesar de ello, no se dispone de registros sistematizados sobre el uso de estas medidas desagregados por sexo. Se recomienda su seguimiento y evaluación anual.

Sexo	Situacion Familiar	Nº Empleados	Hijos
Hombre	1	6	10
Hombre	2	10	16
Hombre	3	473	38
Mujeres	1	0	
Mujeres	2	0	
Mujeres	3	61	6



Los datos recogidos en la tabla muestran la distribución de los empleados por sexo y situación familiar, desglosando además el número de hijos. Se observa que, en general, el mayor número de empleados corresponde a hombres, especialmente en situaciones familiares más complejas (situación 3), donde también aumenta considerablemente el número de hijos.

El gráfico representa visualmente esta desigualdad: los hombres concentran la mayoría del empleo y la carga familiar, mientras que las mujeres, aunque también están presentes en situaciones similares, lo hacen en mucha menor proporción. Esta diferencia pone de relieve la necesidad de avanzar hacia una **corresponsabilidad efectiva** que permita a mujeres y hombres ejercer por igual sus derechos en el ámbito familiar y laboral.

7. Infrarrepresentación femenina

Se confirma la existencia de una infrarrepresentación femenina en todos los niveles de la estructura organizativa, especialmente en los puestos de mando, coordinación y dirección, donde la representación de mujeres es nula. Esta situación constituye un desequilibrio significativo y

sostenido en el tiempo.

De acuerdo con la normativa vigente, se considera infrarrepresentación la presencia de mujeres o de hombres por debajo del 40% en una categoría profesional, nivel de responsabilidad o área funcional. En este caso, la infrarrepresentación de mujeres es generalizada.

La empresa deberá adoptar medidas correctoras o acciones positivas orientadas a fomentar la presencia femenina en todos los niveles, promoviendo su acceso, permanencia y desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

Agrupación	Puesto principal	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
9	Director de Operaciones	1	0	1	0%
7	Director General	0	0	0	0%
7	Jefe de Servicios	2	0	2	0%
7	Coordinador de Servicios	1	0	1	0%
7	Jefe de Seguridad	4	0	4	0%
5	Revisor de Sistemas	0	0	0	0%
4	Inspector	1	0	1	0%
4	Vigilantes/as de Seguridad	480	61	541	11,3%
Total		489	61	550	11,1%

La plantilla presenta una **infrarrepresentación femenina generalizada**, con solo un 11,1% de mujeres frente al 88,9% de hombres. Las trabajadoras se concentran exclusivamente en la **agrupación 4 (Vigilantes de Seguridad)**, mientras que en los puestos de mando, coordinación y dirección la presencia femenina es **nula**. Esta situación refleja una clara **segregación vertical y horizontal**, limitando el acceso de las mujeres a niveles jerárquicos superiores y perpetuando el desequilibrio de género en la organización.

8. Retribuciones (resumen de la auditoría retributiva)

La auditoría retributiva realizada como parte del diagnóstico ha permitido identificar que las diferencias salariales detectadas por sexo responden, en su mayoría, a criterios objetivos vinculados a la antigüedad, tipo de jornada, disponibilidad y funciones específicas (plus de nocturnidad, turnicidad, disponibilidad o plus de festivos).

Las diferencias observadas derivan de factores objetivos y verificables (como la antigüedad, tipo de jornada o complementos específicos), no asociados al sexo.

No obstante, la empresa se compromete a monitorizar anualmente la evolución de las brechas salariales e implementar medidas correctoras cuando sea necesario.

Sin embargo, la baja presencia femenina en determinados puestos o funciones de mayor retribución provoca una brecha salarial indirecta que debe ser corregida mediante acciones de promoción, formación y acceso igualitario a tareas o complementos mejor retribuidos.

El registro retributivo y la auditoría serán actualizados anualmente y servirán de base para el seguimiento continuo. Se recomienda establecer indicadores cuantificables que midan la evolución de la brecha salarial desagregada por categoría profesional, tipo de contrato y sexo.

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA																										
2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios						Razón Social: AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA, S.L. - NIF: B64811995 PERÍODO DE REFERENCIA 01-01-24 fecha inicio 31-12-24 fecha fin															NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100%de jornada y del periodo).					
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Antigüedad	Mejora Voluntaria	Mejora Absorbible	Vestuario	Jefe Equipo	Vacaciones	Peligrosidad	P. Responsable	Transporte	Tot COMPLS AL Ea	TOTAL SALARIO Ea	P. Puesto	Puesto Trabajo	Noches Festivas	Noches	Incentivos	Tot Extrasalarial Ea	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL																										
Hombre	488	1880	39	214	1547	1800	0	0	242	729	230	0	6.436	298	4	296	11.136	27.123	696	216	105	30	278	3.891	31.014	
Mujer	66	145	2	31	102	135	0	0	43	491	184	0	4.888	232	15	211	11.360	26.064	445	86	72	11	257	4.567	30.631	
GRUPO 01							100%	100%	100%								100%	100%						100%	100%	
Hombre	1	1	0	0	0	0	36.747	2.974	53.112	0	0	0	0	0	0	0	58.086	92.832	0	0	0	0	0	0	92.832	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 02							100%	100%	100%	100%				100%			100%	100%	100%	100%			100%	100%	100%	
Hombre	8	9	3	1	1	5	17.383	0	785	568	42	0	0	2	0	1.021	2.134	19.517	183	183	0	0	173	493	20.010	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 03							100%	100%		100%	100%			100%			100%	100%	100%					100%	100%	
Hombre	1	1	0	0	0	0	16.362	988	0	9.558	1.221	0	0	262	0	1.499	13.528	29.890	6.372	0	0	0	0	6.372	36.262	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 04							100%	100%	100%	100%							100%	100%	100%	100%				100%	100%	
Hombre	1	1	1	0	0	1	15.114	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15.114	16.423	16.423	0	0	0	8.212	23.326	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 05							7%	39%	66%	31%	21%	-309%	26%	21%	-256%	27%	2%	4%	100%	100%	100%	100%	100%	-18%	1%	
Hombre	479	1888	35	213	1546	1794	0	92	125	716	232	5	6.569	293	4	284	11.189	27.046	661	184	108	30	281	3.929	30.976	
Mujer	62	145	2	31	102	135	0	56	43	491	184	19	4.888	232	15	208	11.360	26.064	0	0	0	0	0	4.567	30.631	

Grupo	Hombres (€)	Mujeres (€)	Brecha %	Concepto
TOTAL	26.064	30.637	-17,5%	Total retribución anual
Grupo 01	29.832	—	0%	Solo hombres
Grupo 02	19.097	—	0%	Solo hombres
Grupo 03	28.899	—	0%	Solo hombres
Grupo 04	20.476	—	0%	Solo hombres
Grupo 05	26.064	30.637	-17,5%	Brecha a favor de mujeres

Los datos muestran que la mayor parte de los grupos profesionales (01 a 04) están **ocupados únicamente por hombres**, lo que evidencia una fuerte **segregación vertical** en los niveles de mando y dirección.

El **Grupo 5 (Vigilantes de Seguridad)** es el único con representación femenina, donde la retribución media equiparada resulta incluso **mayor para mujeres (-17,5%)**, debido principalmente a factores como complementos específicos, nocturnidad o disponibilidad.

En el cómputo global, esta situación genera una aparente ventaja salarial femenina, aunque en realidad responde a la **ausencia de mujeres en puestos superiores** y a una concentración en el grupo operativo de mayor volumen.

GRUPO 5 (VIGILANTE/LA VIGILANTE): En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se detallan a continuación las diferencias detectadas que superan el 25% junto con su justificación objetiva y razonable:

Concepto Retributivo	Brecha	Explicación técnica
Antigüedad	+39%	Diferencia vinculada principalmente a una mayor permanencia media en la empresa de los trabajadores varones del grupo, lo que incrementa proporcionalmente este complemento.
Mejora Voluntaria	+66%	La brecha en “Mejora voluntaria” deriva de la composición de la plantilla y, en particular, de la <i>mayor antigüedad media de los hombres</i> (punto 4). En una categoría regida por convenio, donde los complementos reglados son los previstos, la mejora voluntaria se utiliza de forma puntual para reconocer <i>desempeños sobresalientes, responsabilidades adicionales temporales o ajustes dentro de banda</i> , lo que incrementa su probabilidad de concesión en perfiles con mayor <i>permanencia y continuidad</i> en la empresa. El análisis por puestos equivalentes de Vigilante de Seguridad muestra que la relación es con la combinación “antigüedad + desempeño”, sin evidencias de asignaciones por razón de sexo .
Vestuario	+21%	Diferencia derivada de la distribución efectiva de este complemento según las dotaciones y reposiciones efectuadas conforme a criterios organizativos y necesidades operativas.
Plus Jefe de Equipo	-309	Diferencial negativo (a favor de las mujeres) debido a la asunción puntual de funciones de coordinación y jefatura de equipo durante el periodo de referencia.

Consideraciones finales y medidas previstas

En conclusión, las diferencias retributivas detectadas en el Grupo 5 derivan de circunstancias objetivas vinculadas principalmente a la antigüedad acumulada en la empresa, la ocupación efectiva de determinadas funciones y la distribución de determinados complementos conforme a criterios operativos.

No se identifican indicios de discriminación por razón de sexo en la determinación de los conceptos analizados, si bien se reconoce la conveniencia de seguir monitorizando estos datos de forma periódica.

Medidas a implementar:

- Revisar anualmente la evolución de estas brechas en el marco del registro retributivo.
- Informar a la representación legal de las personas trabajadoras de los resultados.
- Valorar la implantación de procedimientos de **homogeneización progresiva** en los complementos variables cuando sea posible.

- Continuar aplicando criterios objetivos y documentados en la asignación de pluses y mejoras voluntarias.

Estas actuaciones se encuadran en el compromiso de la empresa con la transparencia retributiva y la igualdad de trato.

GRUPO 1: Director de Operaciones

- **Ocupación:** 1 persona (hombre).
- **Funciones:** Supervisión de operaciones técnicas, planificación de recursos y liderazgo operativo.
- **Observación:** No hay mujeres en este grupo. No se identifican brechas porque es un único puesto ocupado por un hombre.

GRUPO 2: Jefatura intermedia

- **Puestos:** 5 Jefes de Seguridad y 3 Jefes de Servicios.
- **Ocupación:** 8 personas, todos hombres.
- **Funciones:**
 - **Jefe de Seguridad:** Dirección del personal operativo y formación.
 - **Jefe de Servicios:** Coordinación y control de unidades operativas.
- **Observación:** Total masculinidad en el grupo. No se indican brechas, pero se confirma una clara infrarrepresentación femenina.

GRUPO 3: Técnicos/as

- **Puesto:** Revisor de Sistemas.
- **Ocupación:** 1 persona (hombre).
- **Funciones:** Diagnóstico de fallos, informes técnicos, propuesta de mejoras.
- **Observación:** Sin presencia femenina. Puesto técnico de alta cualificación sin indicios de brecha retributiva, por ser una sola persona.

GRUPO 4: Mandos operativos

- **Puesto:** Coordinador de Servicios.
- **Ocupación:** 1 persona (hombre).
- **Funciones:** Coordinación de servicios, resolución de incidencias y apoyo al Jefe de Servicios.
- **Observación:** Nuevamente, presencia exclusivamente masculina. No se señalan diferencias salariales internas.

ANÁLISIS DE BRECHAS EN LOS CONCEPTOS EXTRASALARIALES

El análisis se centra en 4 conceptos extrasalariales comunes:

1. Plus de puesto (Brecha: +36%)

- **Descripción:** Vinculado a la realización voluntaria de horas extraordinarias.
- **Causa de la brecha:** Mayor participación voluntaria de hombres.
- **Valoración:** No discriminatorio; depende de disponibilidad voluntaria.

2. Puesto de trabajo (Brecha: +60%)

- **Descripción:** Horas extraordinarias en turno nocturno.
- **Causa de la brecha:** Preferencia y disponibilidad masculina para estos turnos.
- **Valoración:** La oferta es igualitaria; la diferencia responde a decisiones individuales.

3. Noches festivas (Brecha: +32%)

- **Descripción:** Servicios prestados en noches festivas.
- **Causa de la brecha:** Mayor proporción de hombres en plantilla operativa.
- **Valoración:** Se aplican criterios rotativos y objetivos, aunque la diferencia es estructural.

4. Turnos de noche (Brecha: +62%)

- **Descripción:** Trabajo habitual en horario nocturno.
- **Causa de la brecha:** Mayor cantidad de hombres asignados a estos turnos.
- **Valoración:** Rotación equitativa dentro de los equipos, pero diferencia demográfica relevante.

Conclusión general del análisis extrasalarial:

Las brechas detectadas no se deben a discriminación directa, sino a:

- Preferencias voluntarias.
- Disponibilidad operativa.
- Mayor número de hombres en los puestos con estos complementos.

La empresa aplica criterios objetivos y operativos. No obstante, se recomienda seguir monitorizando y fomentar una participación más equilibrada entre sexos en estos turnos y pluses.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa cuenta con un protocolo actualizado y registrado de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Este incluye medidas preventivas, procedimentales y reactivas, así como mecanismos de denuncia y protección de la víctima. El protocolo es aplicable a todo el personal, incluyendo colaboradores y terceros, y contempla también el acoso en entornos digitales. Se garantiza la confidencialidad, la protección de datos y la indemnidad.

6. Análisis de materias adicionales RD 901/2020

1. Salud laboral con perspectiva de género

Se han definido objetivos específicos en el Plan de Igualdad para incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, incluyendo medidas para la protección de la salud en casos de embarazo y lactancia, así como el análisis de datos desagregados por sexo en las evaluaciones de riesgos, especialmente los psicosociales.

2. Comunicación y lenguaje

La empresa ha adoptado el uso de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación corporativa. No obstante, se propone reforzar esta práctica mediante formación específica y revisión sistemática de los materiales internos y externos para eliminar cualquier sesgo sexista. Se realizará una revisión anual de todos los materiales internos y externos de comunicación (carteles, web, manuales, documentos corporativos) para garantizar el uso de lenguaje e imágenes no sexistas, con la participación del Departamento de RRHH y Comunicación.

3. Violencia de género

Se contempla de forma específica la protección de las víctimas de violencia de género dentro del protocolo de acoso y del Plan de Igualdad. Las medidas incluyen flexibilidad horaria, cambio de centro de trabajo y permisos retribuidos. Se recomienda ampliar la difusión interna de estas garantías para asegurar su accesibilidad y eficacia.

7 . Conclusiones

Tras el análisis exhaustivo de los diferentes aspectos contemplados en la normativa vigente, se extraen las siguientes conclusiones detalladas:

1. Composición de la plantilla y segregación ocupacional:

- Auservi Group Seguridad y Vigilancia, S.L. presenta una clara masculinización estructural, con una plantilla formada en un 89% por hombres.
- La totalidad de los puestos de dirección, supervisión y técnicos están ocupados por hombres, mientras que las mujeres se concentran únicamente en el puesto de Vigilante de Seguridad.
- Se constata una importante segregación vertical (ausencia de mujeres en puestos de responsabilidad) y horizontal (baja presencia femenina en puestos diversos), que limita las oportunidades de desarrollo profesional para las trabajadoras.

2. Procesos de selección, promoción y formación:

- Los procesos de selección siguen criterios formales objetivos, pero no se promueve activamente la captación de talento femenino ni existen registros que permitan auditar el impacto de género.
- No se ha identificado un sistema estructurado de promoción interna ni registros desagregados por sexo que permitan verificar la igualdad de oportunidades.
- Si bien se imparte formación técnica para el puesto, la participación femenina es menor y no se han promovido programas formativos específicos en igualdad ni en liderazgo con perspectiva de género.

3. Condiciones laborales y medidas de conciliación:

- La organización aplica correctamente las condiciones previstas en convenio, sin detección de prácticas discriminatorias por sexo en la asignación de jornada o turnos.
- La empresa dispone de medidas voluntarias de conciliación más allá de la normativa legal, pero no existen datos sobre grado de uso ni sobre su impacto diferenciado entre mujeres /hombres

4. Igualdad retributiva:

- Las diferencias salariales detectadas en el grupo mayoritario (vigilantes) están justificadas por criterios objetivos como la antigüedad y la asignación de funciones específicas.
- No obstante, se recomienda continuar con el seguimiento de las brechas retributivas a través de auditorías anuales y establecer medidas correctoras cuando sea necesario.

5. Prevención del acoso y violencia de género:

- La empresa cuenta con un protocolo completo, actualizado y registrado de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, en línea con el RD 901/2020.
- Se garantiza la confidencialidad, imparcialidad y celeridad del procedimiento, así como medidas de protección y reparación para las víctimas.
- No obstante, se recomienda reforzar la formación y sensibilización en toda la plantilla sobre esta materia.

En conclusión, si bien Auservi Group Seguridad y Vigilancia, S.L. cumple con diversos aspectos normativos en materia de igualdad, es necesario avanzar hacia una cultura organizacional más

inclusiva, implementando políticas activas de igualdad de oportunidades, acciones positivas para corregir la infrarrepresentación femenina y herramientas de evaluación continua que permitan medir el impacto de estas acciones con rigor y transparencia.

PROPUESTA DE MEJORA:

- 1- **Modificar las ofertas de empleo** para poder hacerlas más atractivas para el sector femenino. Así como eliminar del proceso de selección cualquier estereotipo de género que se pueda desprender del proceso de selección.
- 2- **Revisar criterios de promoción** para asegurar que sean objetivos e igualitarios.
- 3- **Fomentar el acceso de mujeres** a puestos de mayor nivel con planes de formación y desarrollo.
- 4- **Usar lenguaje inclusivo** en las descripciones de puestos para evitar sesgos.
- 5- **Hacer seguimiento con datos desagregados por sexo** para detectar desigualdades y actuar.

6- Cuadro resumen de datos cuantitativos – Diagnóstico Igualdad

Categoría	Mujeres	Hombres	Observaciones breves
1. Selección y contratación	0/7	7/7	Solo hombres acceden a cargos de responsabilidad.
2. Formación (último año)	4	64	Muy baja participación femenina (4,41%).
3. Promoción interna	0	[X]	Ninguna mujer promocionada.
4. Niveles de responsabilidad	Muy baja	Alta	Ausencia femenina en dirección y mandos.
5. Tipo de contrato	Más parcial	Más indef.	Mayor temporalidad y parcialidad en mujeres.
6. Jornada laboral	Irregular	Irregular	Sin política clara de conciliación.

7. Registro retributivo	Brechas	Brechas	Diferencias por pluses y turnos voluntarios, no atribuibles a discriminación.
-------------------------	---------	---------	---

Las medidas incluidas en este plan se aplicarán durante toda la vigencia del plan (2024–2029), salvo aquellas que indiquen una periodicidad específica (mensual, semestral o anual).

El seguimiento de estas medidas se realizará de forma continuada por la Comisión de Igualdad, garantizando que su implantación responda a los objetivos marcados y se mantenga actualizada conforme a la evolución de la plantilla.

CATEGORIA	Nº M	Nº H	Total	%Dis. Mujeres	%Dis. Hombres	%Con. Mujeres	%Con. Hombres
Vigilante	61	478	539	100%	97,75%	11,32%	88,68%
Jefe Seguridad	0	4	4	0%	0,82%	0%	100%
Jefe de Servicio	0	3	3	0%	0,61%	0%	100%
Revisor de Sistemas	0	1	1	0%	0,20%	0%	100%
Coordinador de Servicios	0	1	1	0%	0,20%	0%	100%
Inspector	0	1	1	0%	0,20%	0%	100%
Director Operaciones	0	1	1	0%	0,20%	0%	100%
TOTAL	61	489	550			11,32%	

INDICE DE CONCENTRACION

%Dis. Mujeres = Mujeres en cada puesto / Total Mujeres plantilla (61)

%Dis. Hombres = Hombres en cada puesto / Total Hombres plantilla (489)

INDICE DE DISTRIBUCION

%Con. Mujeres = Mujeres en cada puesto / Total personas en ese puesto

%Con. Hombres = Hombres en cada puesto / Total personas en ese puesto

8. ANEXO I. - MODELO DE DENUNCIA

ANEXO II

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

I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso/conducta contra la libertad sexual:

☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.

MEDIDAS PRIORITARIAS

0.RESONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	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 responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar.	<u>RRHH</u> <u>ADMINISTRACION</u>	A la firma del plan. Plazo máximo de 6 meses
	Crear un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad.	Correo Igualdad y comunicación del mismo	<u>INFORMATICA</u>	A la firma del plan

1. ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Crear un procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Dicho procedimiento deberá incluir las distintas fases del proceso de selección y un documento-guion de entrevistas efectivas con perspectiva de género (que incluya preguntas a evita/realizar).	Documento de procedimiento de selección. Guion de entrevistas elaborado	<u>RRHH</u> <u>ADMINISTRACION</u> <u>RESP.IGUALDAD</u>	6 MESES
	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	<u>RRHH /</u> <u>RESP.IGUALDAD</u>	ANUAL
	En caso de existir, informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Nº de empresas informadas sobre nº de concursos y proveedores. Listado	<u>RRHH /</u> <u>OPERACIONES</u>	6 MESES

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de un muestreo	<u>RRHH /SELECCION</u>	ANUAL
Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc.	Fuentes empleadas	<u>RRHH</u>	Durante la vigencia del Plan
Para cada puesto ofertado en aquellos donde la mujer esté infrarrepresentada, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección. Además, se tratará de que haya al menos una mujer entre las ternas finales de dichos puestos.	- CV de mujeres y hombres recibidos en puestos donde ellas estén infrarrepresentadas. - Mujeres y hombres que participan en dichos procesos. - Mujeres en y hombres en ternas finales de dichos procesos.	<u>RRHH</u>	Durante la vigencia del Plan

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 masculinizados de la empresa.	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	<u>RRHH</u>	ANUAL
Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.	Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna y nº de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa	<u>RRHH/OPERACIONES</u>	ANUAL

	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 diseñar medidas correctoras.	Informe de las dificultades encontradas en la búsqueda	<u>RRHH</u>	ANUAL
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO

	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	<u>RRHH</u> <u>/SELECCION</u>	ANUAL
	Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.	Nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. Nº de subrogaciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones)	<u>RRHH</u> <u>/SELECCION</u>	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	PLAZO
	Realizar o, en caso de existir revisar, la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.	Documento Descripción de Puestos de Trabajo	<u>RRHH</u>	ANUAL

	En los convenios colectivos de empresa o en los que la empresa tenga una importancia relativa importante (superior al 5% dentro de la organización empresarial que promueva las negociaciones) se implementará, o sugerirá, respectivamente, un sistema de clasificación profesional sin sesgos de género.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos	<u>RRHH</u>	ANUAL
	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 explicativo. Nº de personas afectadas	<u>RRHH</u>	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	PLAZO
---------	-------------	--------------	-------

	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, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	<u>RRHH/ FORMACION</u>	Durante la vigencia del Plan
	Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	<u>RRHH/ FORMACION</u>	Durante la vigencia del Plan
	Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	<u>Responsable de Igualdad</u> <u>Dpto. de formación</u>	ANUAL
	Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo	<u>RRHH</u>	Durante la Vigencia del plan
	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	<u>RRHH</u>	Durante la Vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	<u>RRHH/ FORMACION</u>	Durante Vigencia plan
	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	<u>RRHH/ FORMACION</u>	Durante Vigencia Plan
	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	<u>RRHH/ FORMACION</u>	Durante Vigencia Plan
	Incrementar anualmente la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de superar el porcentaje de mujeres del año anterior.	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en las formaciones específicas de puestos masculinizados	<u>RESPONSABLE IGUALDAD/FORMACION</u>	Durante la Vigencia del Plan
	Presentar a la comisión de seguimiento las formaciones realizadas desagregadas por sexo indicando: fecha de realización, si se ha realizado dentro o fuera del horario laboral, si ha sido voluntaria u obligatoria, materia, tipo de formación, horas formativas, si ha sido online o presencial...	Informe con formaciones realizadas	<u>RRHH/ FORMACION</u>	Durante la Vigencia del Plan

4. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	<u>RRHH/</u> <u>RESPONSABLE</u> <u>IGUALDAD</u>	En el primer año de vigencia
	Garantizar el principio de transparencia en los procesos de promoción, así como la libre aplicación a los mismos, asegurando que el perfil de la persona interesada será valorado. Los perfiles descartados serán notificados del motivo de rechazo.	Muestreo notificación descarte. Nº de hombres y mujeres descartados en procesos de selección	<u>RRHH</u>	Durante la Vigencia del Plan
	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	<u>RRHH</u>	ANUAL

	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 la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	<u>RRHH</u>	Durante la vigencia del plan
	Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida.	Nº de promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción	<u>RRHH/RESPONSABLE IGUALDAD</u>	Durante la vigencia del plan
	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo	<u>Dirección / RRHH</u>	Anual
	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.	Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	<u>RRHH</u>	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas, con especial énfasis en los puestos masculinizados.	Nº de veces que se aplica y grupos	<u>RRHH</u>	Anual
	En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas	<u>Direccion /</u> <u>RRHH</u>	Durante la vigencia del plan

5. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Construir o habilitar espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios en los centros de trabajo, para facilitar la futura incorporación de mujeres.	Nuevos espacios femeninos en los distintos centros de trabajo	<u>operaciones</u>	Durante la vigencia del plan
	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 patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género	<u>RRHH/DPTO.OPERACIONES</u>	Durante la vigencia del plan
	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los de las mismas, desagregadas por sexo.	Número de bajas desagregadas por sexo: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	<u>RRHH</u>	Durante la vigencia del plan
	Se facilitarán los cuadrantes de trabajo con una antelación al personal fijo anualmente y a lo variables mínima de 15 días	Muestreo	<u>DPTO. OPERACIONES</u>	Durante la

				vigencia del plan
	Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Comparativa del nº de contratos indefinidos y temporales	<u>DPTO. OPERACIONES</u>	Durante la vigencia del plan
	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo	<u>DPTO.OPERACIONES / RRHH</u>	ANUAL
	Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	<u>DPTO.OPERACIONES / RRHH</u>	Durante la vigencia del plan
	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, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	<u>RRHH</u>	ANUAL

6. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- 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	PLAZO
	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	<u>RRHH/ MUTUA</u>	Durante la vigencia del plan
	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	<u>RRHH/EMPRESA</u> <u>PREVENCION</u> <u>AJENO</u>	Anual
	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	<u>RRHH/EMPRESA</u> <u>PREVENCION</u> <u>AJENO</u>	Anual

	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, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla.	Incorporación de la perspectiva de género dentro de las medidas el apartado de salud laboral	<u>RRHH/EMPRESA</u> <u>PREVENCION</u> <u>AJENO</u>	Durante la vigencia del plan
	Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género	Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.	<u>RRHH/EMPRESA</u> <u>PREVENCION</u> <u>AJENO</u>	Durante la vigencia del plan
	Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro	<u>DIRECCION /</u> <u>RRHH</u>	Durante la vigencia del plan

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- 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	PLAZO

	Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.	<u>RRHH/DPTO.OPERACIONES</u>	Durante la vigencia del Plan
	La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	<u>RRHH</u>	Durante la vigencia del plan
	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes con segundo grado de consanguinidad y afinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable. Siendo el tiempo indispensable de 30 horas anuales	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	<u>RRHH / DPTO.OPERACIONES</u>	Durante la vigencia del plan
	Aplicar una flexibilidad de entrada/salida al menos 1hora a toda la plantilla (en función de las características de cada Centro de Trabajo), pudiendo	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número	<u>RRHH/DPTO.OPERACIONES</u>	Durante la

	ampliarse hasta un máximo de 1,5 horas para padres/madres de hijos/hijas hasta 12 años o con dependientes con discapacidad de más del 33%. Dependiendo del puesto y categoría, en estructura se realizaría	de rechazadas y motivación de estas.		vigencia del plan
	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y acompañamiento a las mismas por parte de la pareja.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	<u>RRHH/ DPTO. OPERACIONES</u>	Durante la vigencia del plan
	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	<u>RRHH/ DPTO. OPERACIONES</u>	Durante la vigencia del plan
	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	<u>RRHH/ DPTO. OPERACIONES</u>	Durante la vigencia del plan
	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	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	<u>RRHH/ DPTO. OPERACIONES</u>	Durante la vigencia del plan

	preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).			
	En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante menor de 9 meses, por la acumulación del mismo en 20 días laborables continuados, este derecho aumentará proporcionalmente para las jornadas inferiores a las completas, así como, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso se podrá disfrutar en las jornadas pactadas independientemente de haber disfrutado del permiso de maternidad o paternidad de forma no continuada a las primeras seis semanas posteriores al parto y se disfruten hasta que el/la menor cumpla 12 meses.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	<u>RRHH/ DPTO. OPERACIONES</u>	Durante la vigencia del plan
	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	<u>RRHH/ DPTO. OPERACIONES</u>	Durante la vigencia del plan
OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO

	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes, haciendo hincapié en el permiso corresponsable de lactancia.	A través de la nómina bimestralmente.	<u>RRHH</u>	Durante la vigencia del plan
	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. Presentación justificante y permiso de 30 horas anuales	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	<u>RRHH/OPERACIONES</u>	Durante la vigencia del plan
	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 solicitudes y nº de veces que se aplica	<u>RRHH/ DPTO. OPERACIONES</u>	Durante la vigencia del plan

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Realización de un análisis 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	<u>RRHH/ RESPONSABLE IGUALDAD</u>	ANUAL
	Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).	Fuentes alternativas contactadas /candidaturas obtenidas	<u>RRHH/ DPTO. OPERACIONES</u>	1-2 años (Medio plazo)
	Incrementar anualmente el porcentaje de mujeres en plantilla, prestando especial atención a la incorporación de mujeres en puestos donde están infrarrepresentadas.	Comparativa anual	<u>RRHH/ DPTO. OPERACIONES</u>	Durante la vigencia del plan Y SEGÚN

				EXIGENCIAS SERVICIOS
	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo	<u>RRHH</u>	ANUAL

9. **RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL**

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Realizar un registro salarial anualmente.	Estudio retributivo anual	<u>RRHH</u>	ANUAL

	Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. 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, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.	Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	<u>RRHH /</u> <u>EMPRESA</u> <u>AUDITORA</u>	Durante la vigencia del plan. A los 4 años
	Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 5% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Brechas salariales observadas Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	<u>RRHH/DPTO.</u> <u>OPERACIONES</u>	Durante la vigencia del plan (Hasta 4 años)
	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de aquellos complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	<u>Direccion/ RRHH/</u> <u>Dpto.Operaciones</u>	Durante la vigencia del plan (Hasta 4 años)

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Implantación del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	Elaboración o revisión del protocolo	RRHH,/Responsable de Igualdad y Comisión	Durante la vigencia del plan
	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido	<u>RRHH</u>	Durante la vigencia del plan
	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	<u>RRHH/DPTO. OPERACIONES</u>	Durante la vigencia del plan

	Realizar una campaña de sensibilización anual sobre acoso sexual y por razón de sexo.	Campaña anual	<u>RRHH</u>	ANUAL
	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	<u>Dirección/ RRHH/ Dpto.Operaciones</u>	Durante la vigencia del plan
	Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en Centros donde haya habido algún caso.	Nº de sensibilizaciones en centros en los que ha habido algún caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.	<u>RRHH</u>	ANUAL

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
--	---------	-------------	--------------	-------

	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 víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos e incluidas en el Plan de Igualdad a través de la “Guía de protección de protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, mejoras en las medidas legales”	Muestra de comunicaciones	<u>RRHH/DPTO.OPERACIONES</u>	Desde la firma del Plan
	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual 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 veces que se aplica Medidas solicitadas / Medidas concedidas	<u>RRHH/DPTO.OPERACIONES</u>	Desde la firma del Plan

12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.	Formaciones realizadas	<u>Dirección/ RRHH/ Dpto.Operaciones</u>	Durante la vigencia del plan
	Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión interna por los medios habituales.	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega	<u>Responsable de Igualdad</u>	Durante la Vigencia del Plan
	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, para obtener las distintas campañas, a través del correo que ofrecen en su página web	Contacto con el Instituto de las Mujeres y colaboraciones realizadas	<u>Responsable de Igualdad</u>	Durante la Vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	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	<u>Responsable de Igualdad</u> <u>/Dpto.Informatica</u>	Durante la Vigencia del Plan
	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	RRHH./Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del plan
	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género	Personas de nueva incorporación informadas	RRHH./Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del plan
	Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	RRHH./Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del plan (Corto plazo)

	Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) a través de envío de correos masivos, tableros de anuncio, etc.	Campaña y envío de la misma		
OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).	Campaña y envío de la misma		
OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del plan
	Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.	Campaña y contenido		

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTEVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA, S.L.

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, Auservi Group Seguridad Y Vigilancia, S.L. y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de Auservi Group Seguridad Y Vigilancia, S.L. están orientados hacia el respeto de las personas que integran la empresa, las partes firmantes reconocen la obligación de condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en Auservi Group Seguridad Y Vigilancia, S.L. materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

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

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

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, Auservi Group Seguridad Y Vigilancia, S.L. implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y otras conductas contra a la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva** ante este tipo de situaciones.

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

1. **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición e identificación de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas.
2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente de las conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
3. **Medidas reactivas** frente a las conductas contra la libertad sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:
 - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
 - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, Auservi Group Seguridad Y Vigilancia, S.L. se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

- Auservi Group Seguridad Y Vigilancia, S.L. velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva
- Auservi Group Seguridad Y Vigilancia, S.L. reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

3. OBJETIVOS

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

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.

- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias frente a conductas que atentan contra libertad sexual, en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una conducta contraria a la libertad sexual en el trabajo.
- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia** frente a cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual en el trabajo, incluida las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- **Adoptar medidas disciplinarias** contra la persona agresora o acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios Auservi Group Seguridad Y Vigilancia, S.L. en territorio estatal, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

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

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

- b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios (Indicar las instalaciones de las que disponga de la empresa).
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) en el ámbito digital y de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, a los 4 años se realice una revisión con la parte social y de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento o actualizaciones por los cambios legales, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y parte social.

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

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.

4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por delitos o conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
5. Cuando se negocie un nuevo plan de igualdad como consecuencia de las actuaciones de revisión del plan de igualdad que impliquen la necesidad de modificar el mismo.

6. REGISTRO

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

7. PRINCIPIOS

- Confidencialidad y reserva

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

- Diligencia y celeridad

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

- Respeto y dignidad a las personas

Auservi Group Seguridad Y Vigilancia, S.L. adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta.

- Contradicción y oralidad

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

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

- Protección de Datos

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

- Indemnidad frente a represalias

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

- Enfoque de género y derechos humanos

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

- Garantía de actuación

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

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

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

- Restitución de las víctimas

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

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

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

8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

8.1. Conductas contra la libertad sexual

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

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

8.1.1. Acoso sexual

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

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

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

- Tipos de acoso sexual

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

A) Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

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

B) Acoso sexual ambiental

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

- Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales

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

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto u otros medios digitales, de cualquier otro tipo de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físicas

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

8.1.2. Acoso por razón de sexo

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

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

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

- Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
 - La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
 - Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
 - Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
 - Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, Auservi Group Seguridad Y Vigilancia, S.L. llevará a cabo las siguientes medidas: Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso

- ***Información y Sensibilización***

- ✓ Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.
- ✓ El presente protocolo se colgará en el portal del empleado, teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.
- ✓ El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para Auservi Group Seguridad Y Vigilancia, S.L.
- ✓ Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra

la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

- **Formación**

- ✓ Se impartirá la formación necesaria en prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual a todas las personas que formen parte de la comisión
- ✓ Se organizarán talleres formativos para la plantilla sobre prevención y actuación frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, e incidiendo en el ámbito digital.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

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

Se constituirá una Comisión Instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos por parte de Auservi Group Seguridad y Vigilancia SL y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida de manera rotativa por representatividad en la empresa, entre los sindicatos firmantes en el presente protocolo (Fesmc-UGT, CCOO del Hábitat, FTSP-USO)

- Por parte de Auservi Group Seguridad y Vigilancia SL
 - Carlos Farràs Amigó
 - Xavier Aparicio i Mejias

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

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

10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

- **Fase I. Denuncia**

La denuncia deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico canal.acoso@auservigroup.com al agente de igualdad designado por la empresa, quien será la única persona receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional, quien convocara a los miembros de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, para determinar si hay indicios suficientes para aperturar el protocolo y que personas de la parte social se designan para la instrucción, de cada caso.

La denuncia de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier conducta contra la libertad sexual en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

La denuncia deberá contener:

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

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

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

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso.

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

Desde el momento de la recepción de la denuncia, la empresa deberá de tomar medidas cautelares para garantizar la seguridad de la víctima.

- **Fase II: Investigación**

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de **72 horas hábiles** a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de **72 horas hábiles** se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

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

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

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

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

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias

adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

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

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

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

- **Fase III: Resolución**

La persona instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 5 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

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

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

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

Auservi Group Seguridad Y Vigilancia, S.L. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

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

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

ANEXO 1

I. Persona que informa de los hechos

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

☐ Persona que ha sufrido el acoso/conducta contra la libertad sexual:

☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

GUIA VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO

I. Definiciones

➡ Violencia de género

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

Violencia de género es todo acto de violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

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

2. Declaración de principios

¹ En adelante, Ley Orgánica 1/2004

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras deciden suscribir el presente protocolo.

La declaración de principios se limita al ámbito de AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL. En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

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

A efectos del presente protocolo, se entenderá por trabajadora **víctima de violencia de género**, según establece la Ley Orgánica 1/2004, la trabajadora que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia,teniéndolo reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

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

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

AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL insta a colaborar toda la plantilla, en todos los niveles, para hacer efectivos los derechos aquí desarrollados y en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

2.1 Objetivos del protocolo

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

- Dar apoyo a las víctimas de violencia de género y protegerlas en el ámbito laboral.
- Facilitar a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.

- Informar de las medidas acordadas en el plan de igualdad de la empresa, así como las dispuestas en la normativa legal vigente, facilitándola aquellas que sean adecuadas para su apoyo.
- Promover una cultura empresarial de tolerancia cero con la violencia de género.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3. Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplicará a toda empleada que preste sus servicios en la empresa, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, las empleadas afectas a contratas o subcontratas y/o puestas a disposición por la ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

4. Procedimiento de actuación

4.1 Agente de igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a una persona representante en esta comisión, por la parte empresarial, como persona mediadora (Agente de igualdad) con el fin de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, las licencias establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad, y realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la persona pueda disfrutar de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

Será necesario que esta persona nombrada, disponga de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género. La persona designada y los medios de contacto pueden consultarse en el ANEXO I.

4.2. Procedimiento de actuación

4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figura mediadora

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA, SL, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y para su consulta por parte de las personas trabajadoras de AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA, SL. La difusión deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días naturales desde la aprobación del presente documento.

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

Asimismo, se dará a conocer a toda la plantilla, el nombre y forma de contacto de el/la agente de igualdad para actuar como figura mediadora en el presente protocolo. Dicha información deberá ofrecerse a toda la plantilla en un plazo no superior a 15 días naturales desde su designación por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. En el ANEXO II se incluye un modelo de comunicación de protocolo a la plantilla.

4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género

➡ **Comunicación de la situación de violencia de género.** La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género, al agente de igualdad. El presente protocolo podrá ser activado por:

- La propia trabajadora víctima de violencia de género.
- Los/as representantes de los/as trabajadores/as, ya sean legales o sindicales.

- Los Servicios Médicos de la empresa.
- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

El/la agente de igualdad que reciba comunicación de una situación de violencia de género deberá ponerse en contacto con la trabajadora afectada en un plazo máximo de 24 horas desde la recepción de la activación del protocolo.

Se planteará un encuentro con la trabajadora víctima de violencia de género donde acudirán el/la agente de igualdad, en el que escucharán la información sobre la situación personal, familiar y laboral que la víctima facilite, y la informarán sobre las medidas que contempla el protocolo y las contempladas por la legislación vigente.

El resultado será un informe vinculante donde se recojan aquellas medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoge, que remitirán a la Dirección de la empresa en un plazo no superior a 3 días naturales.

La Dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que solicita acogerse la trabajadora víctima de violencia de género en un plazo no superior 7 días naturales desde el envío del informe por parte de el/la agente de igualdad.

➡ **Acreditación de la situación de violencia de género.** La situación de violencia de género se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, siendo víctima de violencia de género.
- Orden judicial de protección, como víctima de violencia de género.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género.
- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia
- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género.

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

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

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

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

5.1. Medidas de protección en la empresa

➡ Ausencias o impuntualidad justificadas

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

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

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

Se concederán 6 días de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género siempre que se justifique que son necesario para garantizar su protección (mudanza, retiro temporal, etc...)

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

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

➡ Ordenación del tiempo de trabajo

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

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

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

- **Reducción de jornada:** Las trabajadoras podrán **reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, entre la horquilla del 12,75 al 50%** de la jornada ordinaria y durante los 6 primeros meses se aplicará sin reducción del salario.

➡ Traslado o cambio de centro de trabajo

En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado hasta los 10 meses con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo o campaña.

➡ Excedencia

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar una excedencia especial con derecho a reserva de puesto de trabajo por un periodo máximo de **18 meses**. Durante los **primeros 6 meses** se garantizará la reserva de su mismo puesto de trabajo, y a partir de entonces la reserva será a un puesto de igual grupo profesional o categoría equivalente. Finalizado el periodo de excedencia, la trabajadora podrá solicitar su reincorporación, debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de **1 mes**.

➡ Extinción del contrato

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

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

Además, si posteriormente formalizan un nuevo contrato cuya duración sea igual o superior a 6 meses, y recibe una remuneración inferior a la que tenía en el anterior contrato podrá percibir un incentivo de una cuantía equivalente a la diferencia entre ambas bases de cotización, por un importe máximo de 500 €/mes y durante un tiempo máximo de 12 meses. Si el último contrato de la trabajadora, el nuevo contrato o ambos son a tiempo parcial, el cálculo se efectúa de forma proporcional a la jornada habitual o a tiempo completo.

➡ **Suspensión del contrato**

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

➡ **Despido de la trabajadora víctima de violencia de género**

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

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

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

➡ **Llamadas**

Disposición de preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima: ocultando los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, es un instrumento importante para su seguridad y es necesario evitar que esos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador. A fin de contribuir a esa seguridad, la víctima podrá solicitar a la empresa un teléfono móvil, durante un período máximo de 12 meses, aplicándose la política general existente en la empresa sobre ese medio.

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

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

➡ **Evitar prestación simultánea de la víctima y agresor**

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

➡ **Registro de agresores.**

En materia de seguridad y la protección de la trabajadora víctima de violencia de género, la empresa debe disponer dentro de sus posibilidades de un registro de los datos del agresor, facilitados por la víctima, policía, juzgado, etc. Para la identificación y no contratación del agresor que pueda conllevar un seguimiento y acercamiento de este hacia la víctima.

➡ **Nombramiento de compañero/a de alerta**

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

➡ **Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal**

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

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

➡ Ayuda económica

- Gastos de desplazamiento de la trabajadora y familiares. Consiste en abonar los costes del transporte público o el coste del desplazamiento en vehículo particular más los peajes tomando (indicar cantidad).
- Gastos de transporte de mobiliario y enseres. Por el traslado de mobiliario y enseres, desde la localidad de origen a la del nuevo destino (indicar cantidad).
- Gastos de alojamiento. Incluyendo los de alquiler o adquisición de vivienda, durante los (indicar meses) primeros meses (indicar cantidad).
- Gastos de guardería y de atención a personas dependientes o con discapacidad. Incluye los gastos por asistencia a guarderías o centros de enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil de los hijos/as de la trabajadora que dependan económicamente de la misma o por atención de las personas dependientes o con discapacidad a su cargo (indicar cantidad).
- Préstamos en condiciones muy favorables: poder reembolsarlo en muchas cuotas y, con muy bajo interés.

➡ Anticipos

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

La empresa valorará una ayuda económica para la trabajadora víctima de violencia de género en función de las circunstancias personales y familiares de esta.

5.2. Medidas de información y sensibilización

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

➡ **Comunicación.**

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

➡ **Sensibilización a la plantilla de la empresa.**

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

➡ **Convenios de colaboración.**

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

5.3. Medidas de formación

➡ **Formación agente de igualdad.**

Se planificará e impartirá formación en materia de violencia de género para el/la agente de igualdad designado/a en el presente protocolo.

➡ **Formación de la plantilla**

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

5.4. Recursos de información general y asesoramiento

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

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

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

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

Las empresas juegan un papel clave como generadoras de oportunidades laborales para que las mujeres logren salir del círculo de la violencia de género.

Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social

Según el artículo 16 del *Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas*, la contratación indefinida de mujeres que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o de explotación laboral, y mujeres en contextos de prostitución conforme a las definiciones contenidas en el artículo 6.e), f) y g), respectivamente, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante cuatro años. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-public-emp/emp/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-victimas-riesgo.html> y en la Guía Beneficios en la Cotización de la Seguridad Social y otras peculiaridades de cotización disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/CotizacionRecaudacionEmpresarios/2060>).

6. Normativa de referencia

- ➡ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ➡ Ley 5/2005, de 20 de Diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid
- ➡ Convenio de Estambul 11v.2011
- ➡ Ley General de la Seguridad Social
- ➡ Estatuto de los Trabajadores/as
- ➡ Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas

7. Seguimiento

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

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

8. Anexos

ANEXO I

MODELO DE DESIGNACIÓN DE PERSONA MEDIADORA (AGENTE DE IGUALDAD) PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A efectos de aplicación del protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género de AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA, mediante el presente documento se designa a la persona mediadora (Agente de Igualdad) responsable de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

Las personas designadas son las siguientes: (Agente de Igualdad y suplente)

- Mercedes Rodriguez, Técnico RRHH , mercedes.rodriguez@auservigroup.com
- Carlos Farras Amigó, Responsable RRHH, carlos.farras@auservigroup.com
- La persona responsable de Igualdad coordinará el procedimiento e informará a la víctima de violencia de género del presente Protocolo.

Las personas nombradas disponen de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género, actuarán bajo el principio de confidencialidad, adoptando las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando, en todo caso, sigilo y secreto, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

ANEXO II

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

A/A: Todas las personas de la plantilla

Por medio de la presente les comunicamos que AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, han suscrito un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género que se fundamenta

en la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género y proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo.

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

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

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

Fdo: Representantes de la empresa en
la comisión negociadora

Fdo: Representantes de la RLPT en la
comisión negociadora

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL

Reunidas, siendo las 16:00 del 17 de octubre de 2025, de forma telemática las personas abajo indicadas:

De una parte, como representación empresarial:

- Xavier Aparicio i Megias, Administrador único.
- Carlos Farras, Responsable RRHH.
- Mercedes Rodríguez, Técnica RRHH

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras con RLPT:

- Carolina Ancares Pedrero, FESMC – UGT
- Pablo Fraile Martinez, CCOO del Habita

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras como sindicatos con mayor cuota sindical y en representación de los centros de trabajo sin RLPT:

- Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaría Estatal de Igualdad y Formación de la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de Unión Sindical Obrera (FTSP- USO).
- María Victoria Embid, por parte del sindicato Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (FESMC-UGT).
- Marian Lopez Martinez por parte , Area de Mujeres Estatal de Comisiones Obreras Habitat (CCOO del Hábitat).

EXPONEN:

Que con fecha 17 de octubre de 2025, la representación de la AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL y la representación de las personas trabajadoras, compuesta por los delegados y delegadas de los centros con RLPT, y por parte de los sindicatos UGT, CCOO y USO ,representación de los centros sin RLPT, acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL

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

Asimismo el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro informa que en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El punto 6 del artículo anterior concreta que el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

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.*

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada según lo establecido en el propio plan de igualdad, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

ACUERDAN:

Artículo 1.- Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

*La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 17 DE OCTUBRE DE 2025, con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos, con vigencia desde **el 26 de octubre de 2025 a 25 de octubre de 2029***

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

Artículo 2.- Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

Por la Empresa:

-- Xavier Aparicio i Megias, Administrador único.

- Carlos Farras, Responsable RRHH.

- Mercedes Rodríguez, Técnica RRHH

Por la parte social

- - Carolina Ancares Pedrero, FESMC – UGT
- - Pablo Fraile Martinez, CCOO del HabitaT

Por la Representación Sindical (Organizaciones Sindicales legitimadas en el proceso de negociación del Plan de Igualdad):

- • Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaría Estatal de Igualdad y Formación de la Federación
- de Trabajadores de Seguridad Privada de Unión Sindical Obrera (FTSP- USO).

- • María Victoria Embid, por parte del sindicato Unión General de Trabajadores y
- Trabajadoras (FESMC-UGT).
- • Marian Lopez Martinez por parte , Area de Mujeres Estatal de Comisiones Obreras Habitat
- (CCOO del Hábitat).

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por la representación legal de las personas trabajadoras y/o sindicato.

Artículo 3.-Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan 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 3 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 / anual 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.

Artículo 4.- Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse:

- *De manera ordinaria, dos veces al año de forma semestral*
- *De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud .*
- *Asimismo, **se fija la primera reunión ordinaria de seguimiento del año 2026 para el día 9 de noviembre de 2026**, en la que se revisará el grado de cumplimiento de las medidas implantadas durante el primer semestre de vigencia del Plan de Igualdad.*

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas o reproducir lo pactado en el plan de igualdad.

Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación o reproducir lo pactado en el plan de igualdad.

Herramientas:

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

- *Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.*
- *Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.*
- *Informe de seguimiento semestral e informe de seguimiento anual*
- *Informe de evaluación*

Actas:

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- *El resumen de las materias tratadas.*
- *Los acuerdos totales o parciales adoptados.*
- *Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.*

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Recursos:

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incluir las personas que componen la Comisión Negociadora (desplazamiento, manutención, alojamiento, etc) para las reuniones de esta y las de preparación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa proporcionará formación a las personas que integran la Comisión en materia de igualdad.

Artículo 5: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 6: Recursos:

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión Negociadora de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión Negociadora (desplazamiento, manutención, alojamiento, ...) para las reuniones de esta y las de preparación de la Comisión Negociadora de Igualdad serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión Negociadora, formación en materia de igualdad.

Artículo 7: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Artículo 8: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

Artículo 9: Disolución de la comisión

La comisión de seguimiento se disolverá:

- *Por finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.*
- *Por acuerdo de las partes, como consecuencia de las actuaciones de seguimiento y revisión del Plan de igualdad.*

Artículo 10: Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

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).

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 AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA SL cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo de:

- Barcelona
- Gijón
- Ibiza
- Girona
- Lleida

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 26 de octubre de 2025 hasta el 25/10/2029.

- Lleida

Tras meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del I plan de igualdad de AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILASNCIA SL que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

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.

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)

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).

Firma:

Representación de la empresa

Firma:

Representación de las personas trabajadoras