

I PLAN DE IGUALDAD GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD



| | |
|--|----|
| 1. Introducción..... | 3 |
| 2. Nombre de la empresa | 4 |
| 3. Características generales de la empresa | 4 |
| 4. Compromiso con la igualdad | 5 |
| 5. Análisis..... | 5 |
| 5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas..... | 6 |
| 5.2. Periodo de referencia de los datos analizados..... | 7 |
| 5.3. Fecha de realización del diagnóstico | 8 |
| 5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración | 8 |
| 6. Diagnóstico de la situación..... | 8 |
| 6.1. Mapa de la empresa | 8 |
| 6.2. Proceso de selección y contratación | 10 |
| 6.3. Clasificación Profesional | 12 |
| 6.4. Formación..... | 12 |
| 6.5. Promoción Profesional | 15 |
| 6.6. Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre hombres y mujeres..... | 15 |
| 6.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal Y laboral..... | 31 |
| 6.8. Infrarrepresentación Femenina | 32 |
| 6.9. Retribuciones | 33 |
| 6.10. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo | 34 |
| 6.11. Salud laboral desde la perspectiva de género | 34 |
| 6.12. Comunicación, lenguaje e imagen empresarial | 35 |
| 6.13. Violencia de género..... | 37 |
| 7.Objetivos..... | 38 |
| 7.1.Objetivos generales..... | 38 |
| 7.2.Objetivos específicos | 38 |
| 8.Medidas del plan de igualdad..... | 41 |
| 9.Ámbito de aplicación y vigencia..... | 61 |
| 10.Seguimiento y evaluación..... | 62 |
| 11.Procedimiento de modificación | 67 |
| 12. Sistema de resolución de conflictos | 68 |
| 13.Registro del plan de igualdad..... | 68 |
| 14.Glosario..... | 68 |
| Protocolo de Prevención e intervención frente al acoso y/o por razón de sexo y otras conductas Contra la libertad sexual..... | 70 |

Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene **GRUPO ESPECIAL PROTECCION Y SEGURIDAD S.L.** ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de **GRUPO ESPECIAL PROTECCION Y SEGURIDAD S.L.**

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

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

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

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
 1. Características de la plantilla y sus necesidades.
 2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2024.

2. Nombre de la Empresa

- Nombre o Razón Social: **GRUPO ESPECIAL PROTECCION Y SEGURIDAD S.L.**
- Forma jurídica: Sociedad limitada.
- CIF: B20949608.
- Actividad: Servicios de custodia, seguridad y protección.
- Dirección: Gurutzegi 19 1º puerta E7 20018 Donostia – San Sebastián
- Provincia: Gipuzkoa
- Municipio: Donostia – San Sebastián
- Responsable de Igualdad: Pedro Arieta Araunabeña
- Teléfono: 943.22.45.75
- Correo electrónico: CENTRALITA@GRUPOGEP.ES
- Página web: www.grupogep.es

3. Características generales de la Empresa

GRUPO ESPECIAL PROTECCION Y SEGURIDAD, S.L., es una Empresa de servicios de Vigilancia y Protección, inscrita en el Registro de la Dirección General de la Seguridad del Estado, Ministerio de Interior, con el número 3.756, de ámbito nacional de actuación y con CIF: B20949608. El domicilio Social se encuentra en el Gurutzegi 19 1º puerta E7 en Donostia – San Sebastián (Gipuzkoa)

La Empresa está acogida al Convenio Nacional de Seguridad Privada a fecha 31 de diciembre de 2024 cuenta con 117 trabajadores/as en plantilla.

Desde su creación la Empresa ha seguido un proceso de desarrollo y expansión que le está permitiendo situarse en un lugar destacado dentro del mundo de las Empresas de Seguridad.

No podemos negar que históricamente en sus inicios, el sector de la Seguridad Privada era eminentemente masculino, sin embargo, la propia evolución de la sociedad ha ido incorporando a la mujer en todos los ámbitos laborales, no siendo ajeno a ello este sector. Hoy en día, es necesaria una política que aleje y erradique el fantasma de la desigualdad por razón de género, siendo este Plan de Igualdad el mecanismo necesario para ello.

GRUPO ESPECIAL PROTECCION Y SEGURIDAD, S.L. incorpora a mujeres en igualdad de condiciones respecto a los hombres, tanto salarialmente como en lo que a derechos se refiere, aun siendo conscientes del desequilibrio existente numéricamente en el sector entre hombres y mujeres, garantizando igualdad en el trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, selección, contratación, promoción,

formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género, comunicación, sensibilización y cultura de empresa, además de aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género), garantizando la no discriminación salarial por razón de sexo y avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.

4. Compromiso con la igualdad

GRUPO ESPECIAL PROTECCION Y SEGURIDAD, S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el empleo y la ocupación, el RD 901/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad, y RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres, ambos de 13 de octubre de 2020.

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

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

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

Para llevar a cabo este propósito, se contará con la representación legal de trabajadores/as, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

5. Análisis

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

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

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

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

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

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

1. Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para

retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. Análisis de datos Cuantitativos:

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

Interpretación de los índices de datos cuantitativo:

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

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

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

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

Índice de concentración (indicador intra-sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:

-%mujeres /mujeres totales (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres

-%hombres/hombres totales (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

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

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

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación. Se ha realizado una encuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa a 31 de diciembre de 2024 y a la actividad desarrollada durante los años 2022, 2023 Y 2024 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado desde enero a marzo de 2025.

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

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

- De una parte, como representación de GRUPO ESPECIAL PROTECCION Y SEGURIDAD S.L.
 - Pedro Arieta Araunabeña
 - Gorka Beltrán Troya
 - Maribel Vaquero
- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras en representación de los centros de trabajo con RLPT de GRUPO ESPECIAL PROTECCION Y SEGURIDAD S.L.
 - Juan Carlos Mendiguren Garmendia (CCOO)
 - José García Rivera (ATES)
 - María Victoria Embid Martín (UGT)
 - Vanesa Navarro Rodríguez (USO)
 - Maite Hernández Pacheco (CCOO)

Además, ha participado en calidad de persona colaboradora:

Esmeralda Verdugo García

6. Diagnóstico de la situación

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en su artículo 41, señala la necesidad de realizar un diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa.

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

La empresa considera que los mecanismos de selección, promoción interna y retribución son objetivamente igualitarios y por tanto no hay discriminación entre sexos.

6.1. Mapa de la empresa

Distribución de la plantilla según sexo (personal en alta a fecha 31/12/24)

| MUJERES | HOMBRES | TOTAL | %MUJERES HORIZONTAL INDICE DE DISTRIBUCIÓN | %HOMBRES HORIZONTAL INDICE DE DISTRIBUCIÓN | %MUJERES VERTICAL INDICE DE CONCENTRACIÓN | %HOMBRES VERTICAL INDICE DE CONCENTRACIÓN | ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN | BRECHA DE GENERO |
|---------|---------|-------|---|---|--|--|---------------------------|------------------------|
| 15 | 102 | 117 | 13% | 87% | 100% | 100% | 15% | -74% |

Con los datos del cuadro en el que se distribuye la plantilla por sexo se han utilizado los siguientes

indicadores; índice de feminización, brecha de género, % concentración de hombres/mujeres tanto horizontal como verticalmente, para concluir si la empresa está feminizada o masculinizada o equilibrada.

Según los datos analizados la empresa está masculinizada, siendo más del 60% de la plantilla hombres concretamente el 87% y un 13% mujeres. La escasa presencia de las mujeres procede de su falta de interés por el sector de la vigilancia ya que no existe impedimento para que las mujeres accedan a la empresa.

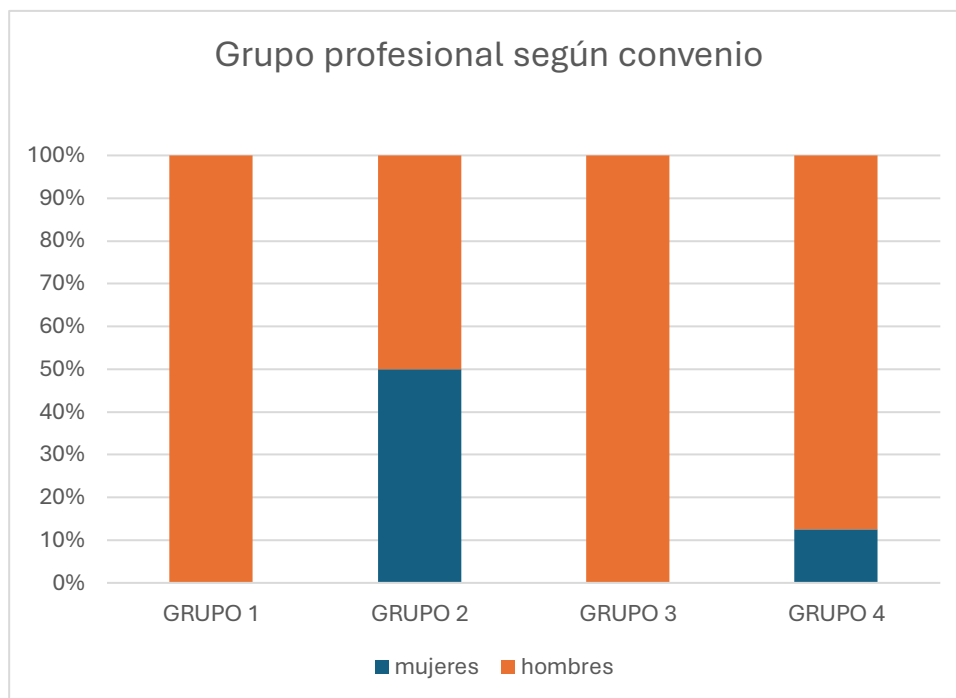
Sector masculinizado, la mayoría de la plantilla está compuesta por hombres, porque la actividad de la empresa está considerada tradicionalmente como un trabajo masculino, se valoran aptitudes relacionadas con la fuerza.

Distribución de la plantilla según clasificación profesional:

| Clasificación profesional s/convenio | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | %MUJERES HORIZONTAL INDICE DE DISTRIBUCIÓN | %HOMBRES HORIZONTAL INDICE DE DISTRIBUCIÓN | %MUJERES VERTICAL INDICE DE CONCENTRACIÓN | %HOMBRES VERTICAL INDICE DE CONCENTRACIÓN | ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN | BRECHA DE GENERO |
|--------------------------------------|-----------|------------|------------|--|--|---|---|------------------------|------------------|
| Personal directivo | 0 | 2 | 2 | 0% | 100% | 0% | 1% | 0,00 | -100% |
| Personal administrativo y ventas | 1 | 1 | 2 | 50% | 50% | 3% | 0% | 1,00 | 0% |
| Personal de mandos intermedios | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% | 0% | 0% | 0,00 | -100% |
| Personal operativo | 14 | 98 | 112 | 13% | 88% | 47% | 48% | 0,14 | -75% |
| TOTAL | 15 | 102 | 117 | 13% | 87% | 100% | 100% | 0,15 | -74% |

Segregación vertical, habitualmente los hombres copan los puestos de dirección y las mujeres los inferiores.

Segregación ocupacional, las mujeres ocupan puestos administrativos y no relacionados directamente con el objeto del negocio.



Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico

Grupo Profesional 2: Personal administrativo, técnicos de oficinas y ventas.

Grupo Profesional 3: Personal de mandos intermedios.


Grupo Profesional 4: Personal operativo.

6.2. Proceso de Selección y contratación

La empresa no cuenta con un procedimiento por escrito del proceso de selección y contratación.

La empresa realiza una planificación de necesidades. Una vez realizado esto, analizamos el puesto a cubrir y se hace una descripción del mismo.

Se procede a reclutar a los candidatos a través de las diferentes plataformas de búsqueda de empleo (normalmente Lanbide) y se realiza la preselección.

Oferta de empleo en el SEPE 

VIGILANTE DE SEGURIDAD

Nº Solicitud: 2024002856

Oferta Lanbide: 162024014952



GRUPO ESPECIAL PROTECCION Y SEGURIDAD, S.L.

Descripción: VIGILANTE DE SEGURIDAD A JORNADA COMPLETA PARA DIFERENTES SERVICIOS EN GIPUZKOA.

 Fecha solicitud: 27/12/2024 Fecha alta de la oferta: 27/12/2024

 Estado: En gestión

 Puestos ofertados: 10 Candidaturas enviadas: 91

[Ver información de candidaturas](#)

 Centro de gestión de oferta: Lanbide Donostia-San Sebastián Antiguo

preseleccionados los candidatos, se les cita para una entrevista donde tendrán que realizar una serie de pruebas de evaluación (test de aptitudes y pruebas de conocimiento). Principalmente se tiene en cuenta la formación y una vez seleccionado el candidato, se hace la adscripción al puesto, acogida, formación. El trabajador tendrá un seguimiento inicial con el objetivo de que tenga una integración definitiva en la empresa.

La empresa está formada mayoritariamente por hombres, sobrepasando los límites de lo considerado igualitario en un porcentaje bastante alto. El sector de la vigilancia es un sector tradicionalmente masculinizado. No obstante, parece que conforme avanza el tiempo, los roles de género empiezan a desaparecer, aunque lentamente, y las mujeres empiezan a sumarse al sector de la seguridad.

Sin embargo, al analizar la evolución de la contratación en los últimos años, se observa que se mantiene en un porcentaje bastante elevado la contratación masculina sin evidenciarse cambios significativos a favor de la incorporación de mujeres.

| AÑO | HOMBRES | MUJERES |
|------|---------|---------|
| 2022 | 88,07% | 11,93% |
| 2023 | 84,29% | 15,71% |
| 2024 | 87,65% | 12,35% |

En año 2023 existe una desviación leve a favor de las mujeres, pero sigue siendo insuficiente para acabar con la brecha de género. Durante el año 2024 el número de contrataciones de mujeres desciende a niveles del año 2022.

La barrera más importante es la llegada a la empresa de más candidaturas de hombres, por lo que sería realmente conveniente, hacer visible que la cultura de la empresa engloba la igualdad de oportunidades.

En cuanto a la contratación, la empresa de manera informal publica las ofertas a través de plataformas digitales y se emplea la entrevista personal. El inicio del proceso de selección y contratación lo marca las necesidades de producción, jubilaciones y posibles sustituciones.

Evolución de las contrataciones durante los dos últimos años:

| Año | Mujeres | Hombres | Total |
|------|---------|---------|-------|
| 2023 | 2 | 16 | 18 |
| 2024 | 1 | -11 | -10 |

Propuestas de mejoras:

Seleccionar personas para equilibrar aquellos puestos más infrarrepresentados por un género u otro.

Como medida imprescindible, sería preciso hacer uso de un lenguaje inclusivo tanto en las ofertas de trabajo, comunicaciones internas o externas, denominación de puestos o categorías, etc.

Otra medida necesaria a realizar sería formar en igualdad de oportunidades a las personas responsables

de la selección, promoción y desarrollo personal.

6.3. Clasificación Profesional

Del total de las personas trabajadoras de la empresa el 87,65% son hombres y el 12,35% son mujeres.

La categoría más representativa de la empresa es la de vigilante de seguridad con, un 84.12 % de hombres y un 11,76% de mujeres.

En la valoración de puestos de trabajo los puestos con menor valoración son los vigilantes de seguridad ocupado mayoritariamente por hombres, pero también donde se concentran la mayoría de las mujeres en la empresa. El segundo puesto menos valorado es auxiliar administración, ocupado por una mujer. Los puestos mejor valorados son ocupados por hombres. Todos los puestos de trabajo están masculinizados exceptuando el del administrativo. La valoración está hecha a fecha 31/12/2024.

Grupos profesionales y puestos de trabajo

| Grupos profesionales | Niveles Funcionales | Subgrupos | Mujeres | Hombres | TOTAL |
|----------------------|-------------------------|-------------------------|---------|---------|-------|
| 1 | Personal Directivo | Delegado Gerente | 0 | 1 | 1 |
| | | Jefe Seguridad | 0 | 1 | 1 |
| 2 | Personal Administrativo | Comercial | 0 | 1 | 1 |
| | | Auxiliar Administrativo | 1 | 0 | 1 |
| 3 | Mandos Intermedios | Jefe Servicios | 0 | 1 | 1 |
| | | Inspector | 0 | 2 | 2 |
| 4 | Personal Operativo | Vigilante de Explosivos | 0 | 1 | 1 |
| | | Vigilante de Seguridad | 14 | 95 | 109 |

Se puede observar que en la empresa existe un desequilibrio en cuanto a la presencia de mujeres y hombres, en general provocado porque el sector, y el tipo de trabajo está más demandado por hombres.

Si analizamos la distribución por nivel jerárquico observamos que existe una segregación vertical en los niveles de puestos directivos y mandos intermedios.

6.4. Formación

Al inicio de todas las contrataciones se realiza la formación de prevención de riesgos laborales.

En el sector de actividad de Seguridad Privada, la formación está regulada por la Ley y el Reglamento que regulan la actividad, y se establece una formación obligatoria para todos/as los/las Vigilantes de Seguridad de 20 horas anuales.

Existe un Plan de Formación que elabora la Empresa junto con el centro de formación externo y que está abierto a toda la plantilla. Este plan formativo se adapta en función de los servicios. Las necesidades de formación se detectan al realizar las inspecciones, con el objetivo de observar la conducta en el trabajo del empleado/a y compararla con el patrón esperado. Los cursos formativos, son de modalidad On Line y mixta. Estos se difunden a través de los grupos de canal interno de la empresa (teléfono, correo electrónico y la aplicación de WhatsApp).

En el año de referencia se han realizado las siguientes formaciones obligatorias:

- Eventos primeros auxilios y desfibrilador
- Servicio de Respuesta de alarmas
- Operador de control de seguridad
- Eventos deportivos y espectáculos públicos
- Vigilancia en centros comerciales
- Vigilancia en centros hospitalarios

Y las formaciones no obligatorias:

- Gestión de Seguridad TIC en la empresa: protocolos y prácticas (teleformación -60horas)
- Planes de evacuación y emergencias: teleformación -75horas)
- Microsoft Excel. (teleformación -75horas)

| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|--|---------|---------|-------|
| FORMACION OBLIGATORIA | 11 | 82 | 93 |
| Gestión Seguridad (Teleformación) | 0 | 5 | 5 |
| Planes de evacuación y emergencias (Teleformación) | 0 | 5 | 5 |
| EXCELL | 1 | 5 | 6 |

La formación profesional se configura de la siguiente manera en la organización:

| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|--------------------------------|---------|---------|-------|
| FORMACIONES REALZIADAS EN 2024 | 12 | 88 | 100 |

Modalidad de formación (trabajadores que han realizado formaciones en 2.024):

| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|
| ON LINE | 1 | 6 | 7 |
| MIXTA: PRESENCIAL + ON LINE(2024) | 11 | 82 | 93 |

Modalidad de formación por categorías (trabajadores que han realizado formaciones en 2.024):

| Grupos profesionales | Niveles Funcionales | Subgrupos | Mujeres | Hombres | TOTAL |
|----------------------|-------------------------|-------------------------|---------|---------|-------|
| 1 | Personal Directivo | Delegado Gerente | 0 | 1 | 1 |
| | | Jefe Seguridad | 0 | 1 | 1 |
| 2 | Personal Administrativo | Comercial | 0 | 1 | 1 |
| | | Auxiliar Administrativo | 1 | 0 | 1 |
| 3 | Mandos Intermedios | Jefe Servicios | 0 | 1 | 1 |
| | | Inspector | 0 | 2 | 2 |
| 4 | Personal Operativo | Vigilante de Explosivos | 0 | 1 | 1 |
| | | Vigilante de Seguridad | 11 | 81 | 92 |

Segregación por sexo y si se ha realizado en horario laboral o fuera (trabajadores que han realizado formaciones en 2.024)

| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|--------------------------------|---------|---------|-------|
| EN HORARIO LABORAL | 11 | 64 | 75 |
| FUERA DEL HORARIO LABORAL | 1 | 24 | 25 |
| FORMACIONES REALIZADAS EN 2024 | 12 | 88 | 100 |

La formación se financia con fondos propios y FUNDAE.

6.5. Promoción Profesional

En la empresa no suele haber promociones como normal general. Las opciones de promoción son muy escasas en toda la estructura empresarial. La empresa no cuenta con procedimientos específicos ni métodos para efectuar procesos de promoción profesional.

En este año 2024, ha habido una promoción profesional. Un vigilante de seguridad a ascendido a inspector de seguridad. Para ello hemos valorado lo siguiente:

- 1. Experiencia previa como vigilante de seguridad (mínimo 3-5 años)
- 2. Formación complementaria en gestión de seguridad:
 - a. Cursos de especialización en Coordinación de Servicios de Seguridad,
 - b. Conocimientos den normativa de Seguridad Privada (Ley 5/2014 y su reglamento RD 2364/1994).
- 3. Demostración de competencias en la supervisión y coordinación de equipos
- 4. La iniciativa en la mejora de procedimientos de seguridad.

Desde la empresa se trata siempre, de dar igualdad de oportunidades en la promoción interna entre hombres y mujeres.

6.6. Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre hombres y mujeres.

Trabajos a turnos:

| ROTATIVOS DE MAÑANA, TARDE Y NOCHE | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|--|---------|---------|-------|
| VIG. DE SEGURIDAD | 14 | 95 | 109 |
| VIG. EXPLOSIVOS | 0 | 1 | 1 |
| TOTAL | 14 | 96 | 110 |

El turno rotativo es realizado exclusivamente por los empleados encuadrados en la categoría profesional de vigilantes de Seguridad y explosivos. Los turnos son de 6:00 a 14:00/14:00 a 22:00/22:00 a 06:00.

El resto de la plantilla desempeña la actividad de forma continua de 8:00 a 16:00

| Resto de Categorías | Mujeres | Hombres | TOTAL |
|---------------------|---------|---------|-------|
| Jornada continua | 1 | 6 | 7 |

La plantilla está distribuida por todo el ámbito nacional, principalmente en Gipuzkoa.

La estructura de retribución fija viene determinada por el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad. La determinación de los aumentos salariales se establece en dicho convenio. Con relación a la retribución variable, podemos decir que la componen los diferentes pluses como, festividad, nocturnidad, plus de explosivos, etc., esta retribución variable se abona en función de los turnos, horarios, festivos, y de servicios contratados.

6.6.1. Número total de personas en plantilla

La plantilla a 31/12/24 es de 117 empleados-as, 102 hombres y 15 mujeres. Las mujeres están principalmente en las áreas operativas de vigilancia y los hombres tanto en vigilancia como en puestos de responsabilidad.

6.6.2. Distribución de la plantilla por grupos de edad

| Grupos de edad | Mujeres | Hombres | TOTAL |
|-----------------|---------|---------|-------|
| Menos 30 años | 1 | 4 | 5 |
| De 31 a 44 años | 4 | 19 | 23 |
| De 45 a 54 años | 7 | 41 | 48 |
| De 55 a 60 años | 2 | 22 | 24 |
| De 61 a 65 años | 1 | 15 | 16 |
| Más de 65 años | 0 | 1 | 1 |
| TOTAL | 15 | 105 | 117 |

Como se puede observar el 41% de la plantilla está en el grupo de edad entre 45 y 54 años. Dentro de este grupo está la mayor representación femenina, del total de mujeres, el 46,66% está en esta franja de edad. De 0 a 54 años sube progresivamente el número de mujeres, y a partir de los 55 años decrece.

6.6.3. Edad media de la plantilla

La edad media de la plantilla total es de 50 años, la de las mujeres está en los 47 años y la de los hombres 51 años, la diferencia es mínima,

6.6.4. Antigüedad media de la plantilla

Al analizar la plantilla por antigüedad, se ha observado que en su mayoría no tienen consolidada la permanencia, no es muy antigua, la antigüedad media es de 6,29 años, esto es debido a que es un sector en el que hay mucha movilidad de personal. En el caso de las mujeres la antigüedad media es de 4,23 años, y el de los hombres en 6,56 años. Estos datos siguen constatando la histórica masculinización del sector.

6.6.5. Distribución de la plantilla por puesto

| PUESTO | Nº. de Mujeres | Nº. de Hombres | Categorización |
|-------------------------|----------------|----------------|----------------------|
| VIGILANTE DE SEGURIDAD | 14 | 95 | Masculinizada |
| VIGILANTE DE EXPLOSIVOS | 0 | 1 | Masculinizada |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1 | 0 | Feminizada |
| INSPECTOR | 0 | 2 | Masculinizada |
| COMERCIAL | 0 | 1 | Masculinizada |
| JEFE DE SERVICIOS | 0 | 1 | Masculinizada |
| JEFE DE SEGURIDAD | 0 | 1 | Masculinizada |
| DELEGADO GERENTE | 0 | 1 | Masculinizada |
| TOTAL | 15 | 102 | Masculinizada |

6.6.6. Distribución de plantilla por tipo de contrato

| TIPOS DE CONTRATO | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|-----------------------------------|-----------|------------|------------|
| Indefinido tiempo completo | 9 | 75 | 84 |
| Indefinido tiempo parcial | 5 | 24 | 29 |
| Eventual tiempo completo | 1 | 1 | 2 |
| Eventual tiempo parcial | 0 | 2 | 2 |
| TOTAL | 15 | 102 | 117 |

Si observamos los datos de la tabla, vemos que, del total del empleo fijo de la empresa, un 12,39% está ocupado por mujeres y un 87,61% por hombres, esta diferencia es causa de la infrarrepresentación femenina en la empresa. El total del empleo indefinido en la empresa es un 96,58%.

Del total de contratos indefinidos a tiempo parcial, observamos que el porcentaje de hombres es de un 82,76% frente al 17,24% de mujeres, esto puede deberse a que los hombres disponen de un segundo trabajo.

6.6.7. Valoración de puestos

Los sistemas de valoración de puestos de trabajo nos permiten medir la contribución de cada uno de los puestos que configuran la empresa con objetividad para establecer así una relación equitativa entre los puestos sobre el que se sustenta el sistema retributivo de la empresa. El sistema de valoración de puestos empleado es un sistema de puntuación por factor, donde se analiza cada puesto midiendo el grado o nivel de cada puesto con respecto a los factores y sus factores establecidos, teniendo presente la perspectiva de género en todo momento.

Hemos trabajado en base a los factores y subfactores presentes en La Guía de Uso de la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo facilitada por el Ministerio de Igualdad (Abril 2022) en la que además se establecen diferentes grados o niveles para cada uno de los factores analizados según la descripción del puesto de trabajo, sin considerar si el puesto está masculinizado o feminizado, permitiendo de este modo asignar puntos a los distintos niveles de cada factor y en base a los datos obtenidos cuantificar las retribuciones adecuadas.

La comparación de la puntuación obtenida por cada puesto de trabajo y sus retribuciones; nos permitirá, encontraran diferencias y fijar un sistema de compensación para ajustar esas diferencias encontradas aplicando así la escala obtenida.

En base a lo anterior, la empresa agrupa los puestos siguiendo la clasificación de grupos profesionales que establece el colectivo estatal empresas de seguridad:

- Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.
- Grupo Profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.
- Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios.
- Grupo Profesional 4. Personal operativo.

PUESTOS DE TRABAJO SEGÚN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico

Delegado-Gerente. Es el trabajador que actúa como máximo representante de Empresa en un ámbito geográfico, funcional o en un área de negocio y asume las funciones de dirección, representación y organización en su ámbito de responsabilidad

Jefe de Seguridad. Es de quien, dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la Empresa, siendo además el responsable de la preparación profesional del personal operativo habilitado. Debe contar con la habilitación exigida por el Ministerio del Interior

Grupo Profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas

Auxiliar: Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas básicas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Técnico comercial. Es el que, bajo las órdenes de un superior, realiza para la Empresa funciones de prospección de mercado, promoción y venta de los productos y servicios de la empresa y se ocupa de la coordinación, en su caso, de vendedores y promotores.

Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios

Jefe de servicios. Es el responsable de planificar, orientar, dirigir, controlar, y dar coherencia al trabajo de la unidad o unidades operativas a su cargo en la Empresa, siendo el responsable de su buena marcha y de la correcta integración con el resto de las unidades operativas.

Inspector (de vigilancia, de servicios). Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a Vigilantes, Conductores y demás empleados, dando cuenta inmediata al Jefe de Servicios correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, encargándose de velar por el cumplimiento de las normas y procedimientos aplicables al personal operativo, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, especialmente en casos de alteración del orden público, de tráfico o accidentes.

Grupo Profesional 4. Personal operativo

Vigilante de seguridad: Es aquel trabajador, que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma. Las funciones que deberán desarrollar este personal operativo serán las siguientes:

- 1) Ejercer la vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos.
- 2) Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener documentación personal.
- 3) Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones en relación con el objeto de su protección.
- 4) Poner inmediatamente a disposición de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad a los

delinquentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos, no pudiendo proceder al interrogatorio de aquéllos.

5) Efectuar la protección del almacenamiento, recuento, clasificación y transporte de dinero, valores y objetos valiosos.

6) Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales de alarma, la prestación de servicios de respuesta de las alarmas que se produzcan, cuya realización no corresponda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Vigilante de Explosivos. Es aquel trabajador, que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente realice las funciones descritas en la misma.

Una vez presentados todos los puestos de la organización, obtenemos los siguientes resultados con la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo facilitada por el Ministerio de Igualdad (Abril 2022)

| PUESTO | Agrupación | Puntos | N.º Mujeres | N.º Hombres |
|-------------------------|------------|--------|-------------|-------------|
| VIGILANTE DE SEGURIDAD | 4 | 314 | 14 | 95 |
| VIGILANTE DE EXPLOSIVOS | 4 | 397 | 0 | 1 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 5 | 461 | 1 | 0 |
| INSPECTOR | 6 | 502 | 0 | 2 |
| COMERCIAL | 7 | 563 | 0 | 1 |
| JEFE DE SERVICIOS | 7 | 576 | 0 | 1 |
| JEFE DE SEGURIDAD | 7 | 596 | 0 | 1 |
| DELEGADO GERENTE | 7 | 632 | 0 | 1 |

La representación que muestra el resultado de la valoración se resume en el siguiente Mapa de Puestos, donde cada puesto es representado, junto con el número total de puntos que ha obtenido en la valoración, en la celda correspondiente a la agrupación a la que la herramienta lo asigna. La fila en la que se coloca cada puesto determina la correspondiente agrupación de trabajos de igual valor que resulta de la valoración, mientras que la columna resulta de la clasificación organizativa que ha establecido la empresa, que en nuestro caso como ya se ha explicado en apartados anteriores se corresponde con los grupos profesionales que establece el Convenio Colectivo de Seguridad Privada.

| Área | 4 | 1 | 2 | 3 |
|---------------|--|------------------------|--|-------------------------------|
| Agrupación 10 | | | | |
| Agrupación 9 | | | | |
| Agrupación 8 | | | | |
| Agrupación 7 | JEFE DE SEGURIDAD (596), JEFE DE SERVICIOS (576) | DELEGADO GERENTE (632) | AGENTE Y REPRESENTANTE COMERCIAL (563) | |
| Agrupación 6 | INSPECTOR (502) | | | |
| Agrupación 5 | | | | AUXILIAR ADMINISTRATIVO (461) |
| Agrupación 4 | VIGILANTE DE EXPLOSIVOS (397), VIGILANTE DE SEGURIDAD (314) | | | |
| Agrupación 3 | | | | |
| Agrupación 2 | | | | |
| Agrupación 1 | | | | |
| | | | | |

Como reflejamos en el siguiente gráfico, todos los puestos de trabajo considerados quedan ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos, mostrando además si cada puesto es ocupado mayoritariamente por hombres o por mujeres encontrándose masculinizado o feminizado respectivamente

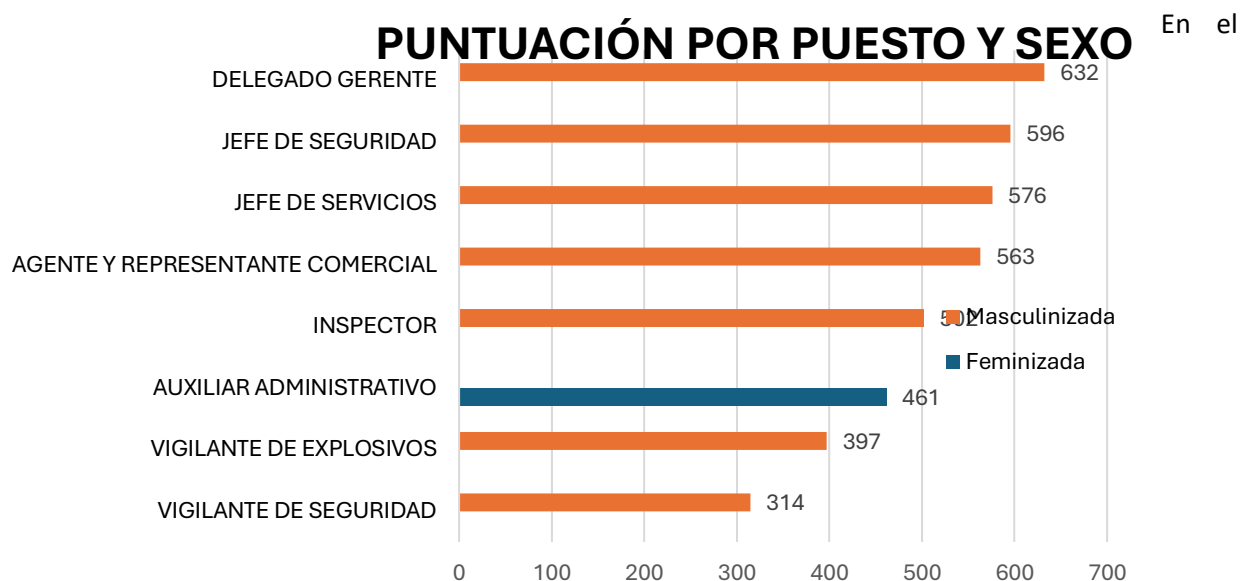
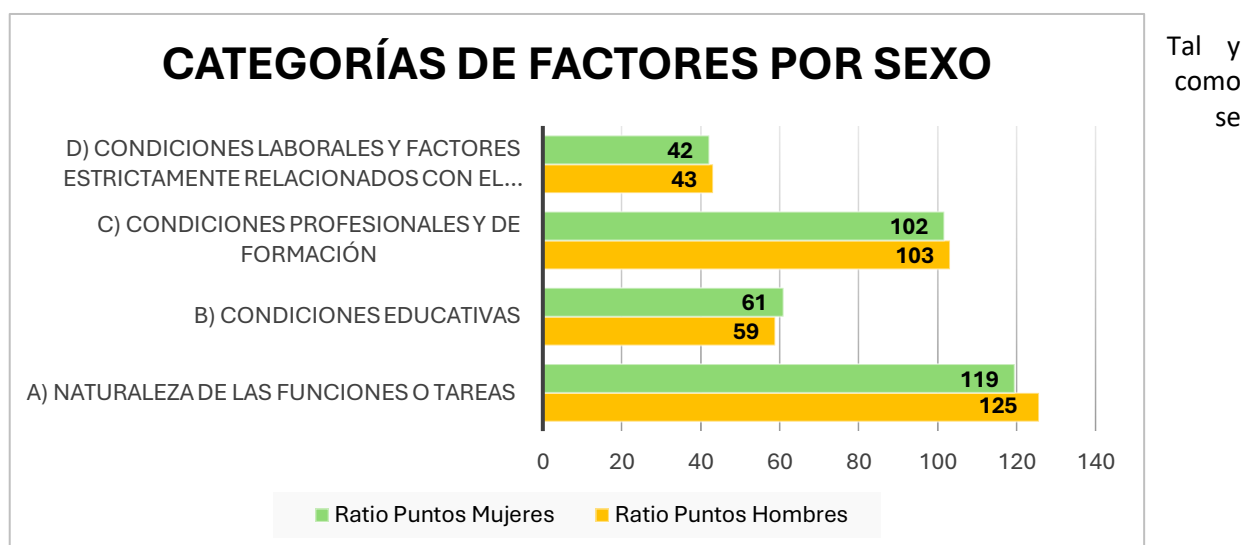
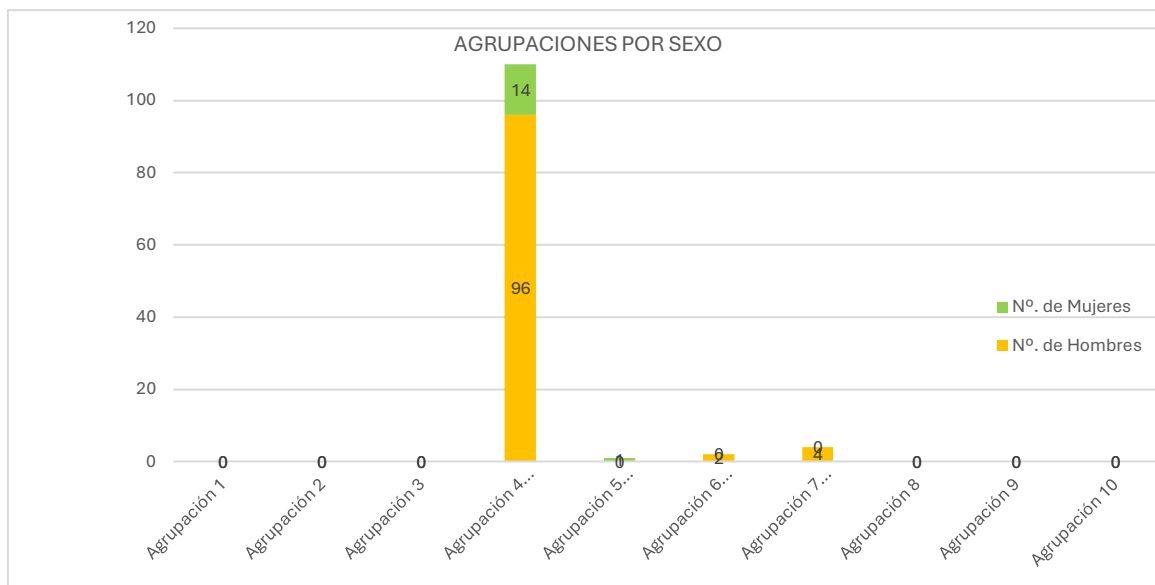


gráfico que se presenta a continuación se puede visualizar si la aplicación de los factores y subfactores ha podido introducir sesgos de género en la valoración. Para ello se calcula si la valoración del conjunto de cada una de las cuatro categorías de factores (Naturaleza de las funciones o tareas, Condiciones educativas, Condiciones profesionales y de formación y Condiciones laborales), se encuentra feminizada, masculinizada o es equilibrada, en función del cociente entre el número total de puntos obtenidos por mujeres u hombres en cada factor y el número total de mujeres y hombres en plantilla



observa en el gráfico anterior, las cuatro categorías están cerca de ser equilibradas pues las diferencias encontradas entre los puntos obtenidos por hombres y por mujeres no pueden considerarse significativas.

Por último, añadimos una representación gráfica donde se muestra el número de mujeres y de hombres que ocupan los puestos de trabajo que conforman cada agrupación, clasificando dicha agrupación como feminizada, masculinizada o equilibrada en función del número de ocupantes de cada sexo.



6.6.8. Auditoría Retributiva

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un **registro retributivo** de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, 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.

Forma de realización del registro salarial

Herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.

Informe y resultados de la auditoría retributiva Principio de transparencia retributiva

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos,

permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Concepto de auditoría retributiva.

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Contenido de la auditoría

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras

podrían encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

- b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

Metodología

Los datos analizados para llevar a cabo la auditoría retributiva son:

- VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- REGISTRO RETRIBUTIVO:

- SALARIO BASE
- COMPLEMENTOS SALARIALES
- PERCEPCIONES EXTRA SALARIALES

CLASIFICACION PROFESIONAL- IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS

| REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|------------|----------------|------------------|-----------|----------------|-----------------|------------|--------------|---------------|------------------|-------------------|----------------|----------------|--------------------|------------------|---------------|-------------|--------------------|----------------------|------------------|--------|--|
| 2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios | | | | | | Razón Social: GRUPO ESPECIAL PROTECCION Y SEGURIDAD, S.L. - NIF: B20949608 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | PERIODO DE REFERENCIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | 01-01-24 fecha inicio 31-12-24 fecha fin | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | ANTIGÜEDAD | COMP. PERSONAL | REGUL. ARIZACION | H.E.Y. PL | H.FOR. MACIO N | AYU. HIJO CONY. | VACACIONES | PLUS DE JEFE | PLUS NOCTURNO | PLUS PELIG. ARMA | PLUS EXPLO. SIVOS | PLUS FESTIV. O | P. NOCHE Y AÑO | Tot COMPL. SAL. Fn | TOTAL SALARIO Fn | INDEMNIZACION | KILOMETRAJE | COMPLEMENTOS OS IT | Tot Extrasalarial Fn | TOTAL Retrib. Fn | | |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | 7% | 46% | 100% | 100% | 18% | 27% | 100% | 26% | -81% | 37% | 100% | 29% | 48% | 1% | 40% | 15% | -45% | -618% | -60% | -73% | 15% | | |
| Hombre | | | | | | 149 | 187 | 11 | 73 | 41 | 125 | 21.113 | 280 | 1.001 | 172 | 2.922 | 77 | 11 | 83 | 35 | 1.288 | 2 | 11 | 1.030 | 300 | 7.212 | 28.325 | 47 | 4 | 69 | 120 | 28.445 | | |
| Mujer | | | | | | 21 | 26 | 3 | 13 | 4 | 20 | 19.614 | 152 | 0 | 0 | 2.384 | 56 | 0 | 61 | 63 | 809 | 0 | 8 | 531 | 298 | 4.362 | 23.975 | 69 | 29 | 110 | 208 | 24.183 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | ANTIGÜEDAD | COMP. PERSONAL | REGUL. ARIZACION | H.E.Y. PL | H.FOR. MACIO N | AYU. HIJO CONY. | VACACIONES | PLUS DE JEFE | PLUS NOCTURNO | PLUS PELIG. ARMA | PLUS EXPLO. SIVOS | PLUS FESTIV. O | P. NOCHE Y AÑO | Tot COMPL. SAL. Fn | TOTAL SALARIO Fn | INDEMNIZACION | KILOMETRAJE | COMPLEMENTOS OS IT | Tot Extrasalarial Fn | TOTAL Retrib. Fn | | |
| GRUPO 01 | | | | | | | | | | | | 100% | 100% | 100% | | | | | | | | | | | | 100% | 100% | | | | | | | |
| Hombre | | | | | | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 25.914 | 518 | 1.200 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.718 | 27.633 | 0 | 0 | 0 | 0 | 27.633 | |
| 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 | 0 | 0 | 0 | |
| GRUPO 02 | | | | | | | | | | | | 12% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hombre | | | | | | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 20.916 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20.916 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20.916 | |
| Mujer | | | | | | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 18.496 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18.496 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18.496 | |
| GRUPO 03 | | | | | | | | | | | | 100% | | 100% | | 100% | 100% | | 100% | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | 100% | 100% | 100% | | | 100% | 100% | |
| Hombre | | | | | | 3 | 3 | 0 | 2 | 0 | 2 | 23.742 | 0 | 11.861 | 0 | 675 | 176 | 0 | 17 | 0 | 512 | 12 | 56 | 164 | 0 | 13.473 | 37.215 | 6 | 0 | 0 | 6 | 37.221 | | |
| 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 | 0 | 0 | 0 | |
| GRUPO 04 | | | | | | | | | | | | 6% | 44% | 100% | 100% | 17% | 23% | 100% | 25% | -82% | 36% | 100% | 21% | 48% | 0% | 36% | 14% | -46% | -623% | -61% | -74% | 14% | | |
| Hombre | | | | | | 144 | 180 | 10 | 71 | 39 | 120 | 20.992 | 285 | 778 | 179 | 3.031 | 77 | 12 | 86 | 36 | 1.331 | 1 | 11 | 1.069 | 312 | 7.208 | 28.200 | 49 | 4 | 72 | 125 | 28.325 | | |
| Mujer | | | | | | 20 | 24 | 3 | 11 | 4 | 18 | 19.669 | 160 | 0 | 0 | 2.504 | 59 | 0 | 64 | 66 | 849 | 0 | 8 | 558 | 313 | 4.580 | 24.249 | 72 | 31 | 115 | 218 | 24.467 | | |

Análisis de los conceptos retributivos

Si se analizan los importes equiparados promedios, se puede observar que existe una diferencia retributiva del 15 % a favor de los hombres, al ser inferior al 25% podemos decir que no existe brecha salarial.

Si desglosamos por concepto y grupo, podemos observar lo siguiente:

Grupo 1:

En este grupo sólo hay hombres por lo que no se puede hacer la comparativa.

Grupo 2:

Existe una diferencia del 12% en favor de los hombres esta diferencia es causada porque está formado por un hombre y mujer, y el hombre tiene una categoría superior al de la mujer. Esta diferencia está exclusivamente en Salario base ya que no tienen ningún complemento.

Grupo 3:

En este grupo sólo hay hombres por lo que no se puede hacer la comparativa.

Grupo 4:

En este grupo, en el cual se encuentra la mayoría de las personas trabajadoras de la empresa (vigilantes de seguridad), existe una diferencia del 6% a favor de los hombres en el Salario Base debido a las IT que se han dado durante el año.

En la retribución total se da un 14% a favor de los hombres. Esto es debido principalmente a:

- **Antigüedad**, que es un 44% superior en los hombres, este concepto nos indica que existe una plantilla masculinizada y envejecida.
- **Plus Voluntario** (100% a favor de los hombres), el cual se retribuye exclusivamente en unos determinados servicios (mejora adscrita a esos servicios), que están ocupados totalmente por hombres. En concreto, se da en dos servicios, uno es el servicio de vigilancia en las fiestas de San Fermín, en Pamplona, en la que sólo respondieron a la oferta de trabajo, hombres; y en un segundo caso, en el que el propio cliente del servicio, propone a la empresa, abonar a los vigilantes (todos hombres) un plus voluntario.
- **Regularización** (100% a favor de los hombres), son importes que no se habían abonado en el mes correspondiente.
- **Horas Extras**, la diferencia es de un 17%, debido a la mayor disponibilidad de horario de los hombres frente a la de las mujeres, aunque se ofrezca a ambos sexos de igual forma.
- **Horas Formación**: El porcentaje de diferencia es de un 23%. Este concepto recoge la formación obligatoria y voluntaria. Esta diferencia se debe a que hay un porcentaje muy alto de mujeres que han tenido un contrato de corta duración por lo que no han realizado formación, y también se ha dado la circunstancia de que ha habido IT en las mujeres impidiéndoles dicha causa a realizar la formación.

- **Ayuda Hijos o cónyuges:** El porcentaje de diferencia es del 100% ya que sólo lo han solicitado hombres.
- **Vacaciones:** El porcentaje de diferencia es de un 25% debido a que ha habido más fines de contrato con vacaciones no disfrutadas de hombres que de mujeres.
- **Plus jefe de Equipo:** El porcentaje en este caso es -82%. El complemento es 1313.52€ anualmente tanto para hombres como mujeres. Uno de los hombres, lo cobra durante 3 meses, otro, durante 8 meses y 3 días porque estaba en IT. Este dato se obtiene de equiparar y normalizar el plus, y teniendo en cuenta el porcentaje de hombres y mujeres que lo cobran, siendo un 66% para las mujeres y un 36% para los hombres.
- **Plus Nocturno:** Las horas nocturnas las realizan un 36% más los hombres que las mujeres.
- **Plus Peligrosidad Arma:** La diferencia es del 100% puesto que sólo lo cobran hombres.

el cual se retribuye exclusivamente en unos determinados servicios (mejora adscrita a esos servicios). Son servicios voluntarios, en el que el requisito obligatorio es tener licencia de armas, por lo que es difícil cubrir estos servicios con mujeres, ya que un número reducido lo tiene, y en nuestro caso particular, lo han rechazado.

- **Plus Explosivos:** La diferencia a favor de los hombres es de un 21%. En este caso, en nuestra empresa, hay mujeres con la licencia de Explosivos, lo que hace que haya mujeres que hagan este servicio.
- **Plus Festivo:** la diferencia a favor de los hombres es de un 48%. Queda retribuido en términos globales de manera superior que, a las mujeres, debido a que el número de mujeres es considerablemente inferior al de hombres.
- **Plus Nochebuena y Año Nuevo:** No hay diferencia entre hombres y mujeres.

Análisis Registro Retributivo según evaluación del puesto de trabajo

- Descripción de Puestos y Escalas para la Auditoría Retributiva

Los datos extraídos de la herramienta del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo son:

| PUESTO | AGRUPACION SPTV | DESCRIPCIÓN |
|-------------------------|-----------------|---|
| VIGILANTE DE SEGURIDAD | 4 | Es aquel trabajador, que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma. |
| VIGILANTE DE EXPLOSIVOS | 4 | Es aquel trabajador, que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma. |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 5 | Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas básicas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina. |

| | | |
|---|---|---|
| INSPECTOR | 6 | Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a Vigilantes, dando cuenta inmediata al jefe de Servicios correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, encargándose de velar por el cumplimiento de las normas y procedimientos aplicables al personal operativo, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas. |
| AGENTE Y REPRESENTANTE COMERCIAL | 7 | Es el que, bajo las órdenes de un superior, realiza para la Empresa funciones de prospección de mercado, promoción y servicios de la empresa y se ocupa de la coordinación. |
| JEFE DE SERVICIOS | 7 | Es el responsable de planificar, orientar, dirigir, controlar, y dar coherencia al trabajo de la unidad o unidades operativas a su cargo en la Empresa, siendo el responsable de su buena marcha y de la correcta integración con el resto de las unidades operativas. |
| JEFE DE SEGURIDAD | 7 | Es de quien dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la Empresa, siendo además el responsable de la preparación profesional del personal operativo habilitado. Debe contar con la habilitación exigida por el Ministerio del Interior. |
| DELEGADO GERENTE | 7 | Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases. |

• Puntuación por puesto de trabajo

| PUESTO | % DE MUJERES EN EL PUESTO DE TRABAJO | NATURALEZA DE LAS FUNCIONES | CONDICIONES EDUCATIVAS | CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN | CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño | PUNTUACIÓN TOTAL |
|----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|------------------------|--|--|------------------|
| VIG.DE SEG. | 13% | 114 | 57 | 99 | 44 | 314 |
| VIG. DE EXPLOSIVOS | 0% | 214 | 29 | 103 | 52 | 397 |
| AUX.ADM | 100% | 191 | 114 | 133 | 23 | 461 |
| INSPECTOR | 0% | 281 | 57 | 137 | 26 | 502 |
| AGENTE Y REPRESENTANTE COMERCIAL | 0% | 252 | 86 | 165 | 60 | 563 |
| JEFE DE SERVICIOS | 0% | 289 | 114 | 141 | 32 | 576 |
| JEFE DE SEGURIDAD | 0% | 273 | 114 | 182 | 26 | 596 |
| DELEGADO GERENTE | 0% | 306 | 114 | 170 | 42 | 632 |

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO - IMPORTES EQUIPARADOS

Si analizamos el registro retributivo en base a la valoración del puesto de trabajo, obtenemos las siguientes conclusiones:

| REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|------------|----------------|------------------|-----------|----------------|----------------|------------|--------------|---------------|------------------|-------------------|----------------|------------|------------------|------------------|---------------|-------------|--------------|----------------------|-----------------|--------|--------|------|
| 2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS | | | | | | Razón Social: GRUPO ESPECIAL PROTECCION Y SEGURIDAD, S.L. - NIF: B20949600 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | PERIODO DE REFERENCIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | 01-01-24 fecha inicio 31-12-24 fecha fin | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | ANTIGÜEDAD | COMP. PERSONAL | REGUL. ARIZACION | H.E.Y. PL | H.FOR. MACIO N | AYU. HU O CONY | VACACIONES | PLUS DE JEFE | PLUS NOCTURNO | PLUS PELIG. ARMA | PLUS EXPLO. SIVOS | PLUS FESTIV. O | P. NOCHE Y | Tot COMPLS AL Eq | TOTAL SALARIO Eq | INDEMNIZACION | KILOMETRAJE | COMPLEMENTOS | Tot Extrasalarial Eq | TOTAL Retrib Eq | | | |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | 7% | 46% | 100% | 100% | 18% | 27% | 100% | 26% | -81% | 37% | 100% | 29% | 48% | 1% | 40% | 7.212 | 26.325 | 47 | 4 | 69 | 120 | 26.445 | | |
| Hombre | | | | | | 149 | 187 | 11 | 73 | 41 | 125 | 21.113 | 280 | 1.001 | 172 | 2.922 | 77 | 11 | 83 | 35 | 1.268 | 2 | 11 | 1.030 | 300 | 7.212 | 26.325 | 47 | 4 | 69 | 120 | 26.445 | | | |
| Mujer | | | | | | 21 | 26 | 3 | 13 | 4 | 20 | 19.614 | 152 | 0 | 0 | 2.384 | 56 | 0 | 61 | 63 | 809 | 0 | 8 | 531 | 298 | 4.362 | 23.975 | 69 | 29 | 110 | 208 | 24.183 | | | |
| ESCALA 04 | | | | | | | | | | | | 6% | 44% | 100% | 100% | 18% | 24% | 100% | 26% | -81% | 37% | 100% | 21% | 48% | 1% | 37% | 7.258 | 26.238 | 50 | 4 | 72 | 126 | 26.364 | | |
| Hombre | | | | | | 143 | 179 | 10 | 71 | 39 | 120 | 20.980 | 287 | 783 | 181 | 3.052 | 77 | 12 | 87 | 36 | 1.340 | 1 | 11 | 1.077 | 314 | 7.258 | 26.238 | 50 | 4 | 72 | 126 | 26.364 | | | |
| Mujer | | | | | | 20 | 24 | 3 | 11 | 4 | 18 | 19.669 | 160 | 0 | 0 | 2.504 | 59 | 0 | 64 | 66 | 849 | 0 | 8 | 558 | 313 | 4.580 | 24.249 | 72 | 31 | 115 | 218 | 24.467 | | | |
| ESCALA 05 | | | | | | | | | | | | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | | |
| Hombre | | | | | | 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 | 0 | 0 | 0 | | |
| Mujer | | | | | | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 18.496 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18.496 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18.496 | |
| ESCALA 06 | | | | | | | | | | | | 23.246 | 0 | 0 | 0 | 1.012 | 264 | 0 | 0 | 0 | 768 | 18 | 84 | 246 | 0 | 2.392 | 25.638 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25.638 | |
| Hombre | | | | | | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| ESCALA 07 | | | | | | | | | | | | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Hombre | | | | | | 5 | 6 | 1 | 1 | 2 | 4 | 24.051 | 211 | 7.597 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7.817 | 31.869 | 4 | 0 | 0 | 4 | 31.872 | | |
| 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

Análisis de los conceptos retributivos.

Si se analizan los importes equiparados promedios, se puede observar que existe una diferencia retributiva del 15 % a favor de los hombres.

Si desglosamos por concepto y escalas, podemos observar lo siguiente:

Escala 04:

En esta escala en la que se encuentran la mayoría de las personas trabajadoras de la empresa (vigilantes de seguridad), existe una diferencia del 6% a favor de los hombres en el Salario Base debido a las IT que se han dado durante el año.

En la retribución total se da un 14% a favor de los hombres. Esto es debido principalmente a:

- **Antigüedad**, que es un 44% superior en los hombres, este concepto nos indica que existe una plantilla masculinizada y envejecida.
- **Plus Voluntario** 100% a favor de los hombres), el cual se retribuye exclusivamente en unos determinados servicios (mejora adscrita a esos servicios), que están ocupados totalmente por hombres. En concreto, se da en dos servicios, uno es el servicio de vigilancia en las fiestas de

San Fermín, en Pamplona, en la que sólo respondieron a la oferta de trabajo, hombres; y en un segundo caso, en el que el propio cliente del servicio 6, propone a la empresa, abonar a los vigilantes (todos hombres) un plus voluntario.

- **Regularización** (100% a favor de los hombres), son importes que no se habían abonado en el mes correspondiente.
- **Horas Extras**, la diferencia es de un 18%, debido a la mayor disponibilidad de horario de los hombres frente a la de las mujeres.
- **Horas Formación**: El porcentaje de diferencia es de un 24%. Este concepto recoge la formación obligatoria y voluntaria. Esta diferencia se debe a que hay un porcentaje muy alto de mujeres que han tenido un contrato de corta duración por lo que no han realizado formación, y también se ha dado la circunstancia de que ha habido IT en las mujeres impidiéndoles dicha causa a realizar la formación.
- **Ayuda Hijos o cónyuges**: El porcentaje de diferencia es del 100% ya que sólo lo han solicitado hombres.
- **Vacaciones**: El porcentaje de diferencia es de un 26% debido a que ha habido más fines de contrato con vacaciones no disfrutadas de hombres que de mujeres.
- **Plus jefe de Equipo**: El porcentaje en este caso es -81%. El complemento es 1313.52€ anualmente tanto para hombres como mujeres. Uno de los hombres, lo cobra durante 3 meses, otro, durante 8 meses y 3 días porque estaba en IT. Este dato se obtiene de equiparar y normalizar el plus, y teniendo en cuenta el porcentaje de hombres y mujeres que lo cobran, siendo un 66% para las mujeres y un 36%.
- **Plus Nocturno**: El porcentaje es una diferencia del 37% a favor de los hombres. Al ser un puesto masculinizado, queda retribuido en términos globales de manera superior que, a las mujeres, debido a que el número de mujeres es considerablemente inferior al de hombres.
- **Plus Peligrosidad Arma**: La diferencia es del 100% puesto que sólo lo cobran hombres. El cual se retribuye exclusivamente en unos determinados servicios (mejora adscrita a esos servicios). Son servicios voluntarios, en el que el requisito obligatorio es tener licencia de armas, por lo que es difícil cubrir estos servicios con mujeres, ya que un número reducido lo tiene, y en nuestro caso particular, lo han rechazado.
- **Plus Explosivos**: La diferencia a favor de los hombres es de un 21%. En este caso, en nuestra empresa, hay mujeres con la licencia de Explosivos, lo que hace que haya mujeres que hagan este servicio.
- **Plus Festivo**: la diferencia a favor de los hombres es de un 48%. Al ser un puesto masculinizado, queda retribuido en términos globales de manera superior que, a las mujeres, debido a que el número de mujeres es considerablemente inferior al de hombres.
- **Plus Nochebuena y Año Nuevo**: la diferencia entre hombres y mujeres por escalas en este concepto es de 1%.

Escala 05:

En esta escala solo hay una mujer, por lo que no se puede realizar la comparativa.

Escala 06:

En este grupo sólo hay hombres por lo que no se puede hacer la comparativa.

Escala 07:

En este grupo sólo hay hombres por lo que no se puede hacer la comparativa.

Conclusiones de la Auditoría Retributiva

La Auditoría Retributiva, a diferencia del Registro Retributivo, es un análisis cuantitativo, y cualitativo, transversal y completo, de la “Práctica Retributiva” de la empresa GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SL.

No se trata de analizar situaciones individuales, sino verificar si, en la práctica retributiva, existe un patrón, por el que la mujer, por el hecho de serlo, siendo el resto de las variables iguales (antigüedad, edad, función, ubicación, etc.), cobrase menos que el hombre.

En definitiva, lo que se pretende con la Auditoría Retributiva es conocer si existe, o no, discriminación salarial por razón de Género, en la “Práctica Retributiva” de la empresa.

En el análisis de la auditoría retributiva en GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SL no se evidencia en ninguno de los conceptos salariales situaciones de discriminación en la percepción salarial entre hombres y mujeres. GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SL tiene una estructura salarial formada únicamente por conceptos salariales, todos establecidos y tasados en el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.

Considerando los importes equiparados promedios establecidos en el registro retributivo, en base a los GRUPOS PROFESIONALES del Convenio Colectivo de aplicación, podemos observar una diferencia retributiva en el total de las retribuciones del 15% en favor de los hombres, las brechas que se observan radican a nivel de grupo profesional de convenio, pero ninguna de estas diferencias está directamente relacionada con discriminación salarial por sexo hacia ningún puesto de trabajo concreto.

No se han podido atribuir situaciones de discriminación en las retribuciones de la empresa, lo que no significa que se puedan distinguir aspectos que influyen en el reparto desigual de las percepciones por complemento salarial. Esto es causado por el puesto de trabajo que desempeñan mujeres y hombres.

Si se analizan los puestos de trabajo, podemos observar una clara MASCULINIZACIÓN de la plantilla, que ocupan en su gran mayoría los puestos de VIGILANTE DE SEGURIDAD. Otro aspecto a tener en cuenta es que la empresa tiene una plantilla envejecida, que, si lo unimos a que la gran mayoría de trabajadores son hombres, encontramos una de las principales causas de que el plus de ANTIGÜEDAD recaiga sobre trabajadores de sexo masculino. La categoría donde más trabajadores existen en la empresa es VIGILANTE DE SEGURIDAD. En relación con el concepto ANTIGÜEDAD, hay que tener en cuenta dos aspectos, uno la antigüedad adquirida dentro de la propia empresa y otra la antigüedad adquirida por subrogación de personal. Es por ello, que, al ser un puesto masculinizado, hace que las cuantías en concepto de “ANTIGÜEDAD” sean considerablemente superiores en hombres que en mujeres.

Con relación a las conclusiones obtenidas en base a la herramienta de sistema de valoración de puestos de trabajo, obtenemos unos resultados similares a lo mencionado anteriormente según el grupo profesional. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos

los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.

En la empresa se distinguen cuatro escalas, considerando los Importes Equiparados Promedios establecidos en el registro retributivo, en base a las ESCALAS dadas por la herramienta de Sistema de valoración de puestos de trabajo, podemos observar una diferencia en el total de las retribuciones del 15% en favor de los hombres. Las principales diferencias las encontramos en la ESCALA 4 que engloba los puestos de trabajo de VIGILANTE DE SEGURIDAD Y VIGILANTE DE EXPLOSIVOS, predominando en su amplia mayoría el sexo masculino en dicha escala.

El salario base total de la empresa muestra una brecha de 7% a favor de los hombres en las retribuciones normalizadas.

En cuanto a los complementos salariales totales los hombres cobran un 40% más que las mujeres por este concepto, esta puede ser la causa de la brecha total.

Se trata de una empresa de seguridad privada, un sector tradicionalmente ocupado por hombres y por tanto con una ocupación mayoritaria dentro de la organización. Observamos que en la escala 4, donde se está la mayoría de la plantilla no existen brechas superiores al 25%. El análisis de este nivel nos muestra un 14% a favor de los hombres en los salarios normalizados. Este dato marca la tendencia general de la empresa. Esta diferencia a favor del 14% se debe a los complementos salariales (fundamentalmente la antigüedad) ya que se trata de un sector tradicionalmente masculinizado.

Las escalas 06 Y 07 están formadas exclusivamente por hombres, asociados a funciones directivas, y coordinadores de servicios, en estos grupos se encuentran varios puestos desempeñados únicamente por una persona. Los datos ofrecen un resultado de brecha vertical, al ser puestos exclusivamente ocupados por hombres en puestos de más alto nivel y más exigentes formativa y profesionalmente, o que impliquen mando, jefatura o responsabilidad.

La escala 05 está formada exclusivamente por una mujer, es un puesto de trabajo administrativo.

Como conclusión, el análisis de los salarios equiparados en ningún caso muestra brechas superiores al 25%, en salarios totales.

Se puede decir que las brechas reales se producen por la poca presencia de mujeres en el sector, los cargos con más responsabilidad siguen estando ocupados por hombres, igual que muchos perfiles técnicos. La mayoría de las mujeres que se están incorporando al sector, aun siendo todavía muy baja, están ocupando los puestos de perfiles más bajos.

Plan de Acción:

En base a todo ello, GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SL adoptará una serie de medidas para corregir las desigualdades detectadas e intentar alcanzar una serie de objetivos, tanto generales como específicos, para alcanzar un equilibrio en todos los aspectos entre hombres y mujeres.

Objetivos:

1. Garantizar el principio de igualdad retributiva de mujeres y hombres en la empresa
2. Avanzar hacia la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

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

En cuanto a las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla, la Empresa aplica las medidas que indica la normativa legal.

Durante el 2024, no hay ningún trabajador o trabajadora que haya solicitado medidas de conciliación de vida laboral y familiar (reducciones de jornada por guarda legal ni excedencia por cuidados de hijos o familiares).

No ha habido campañas destinadas a la sensibilización de la corresponsabilidad.

A continuación, se ha desagregado por sexo y por permiso para hacer un seguimiento cuantitativo del disfrute de los permisos.

Derechos de Conciliación (permisos solicitados año 2024)

| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|------------------------------------|---------|---------|-------|
| LACTANCIA | 0 | 1 | 1 |
| MATERNIDAD/PATERNIDAD | 0 | 1 | 1 |
| EXCENDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS | 0 | 0 | 0 |
| REDUCCIÓN JORNADA POR GUARDA LEGAL | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 0 | 2 | 2 |

Otros permisos solicitados (hospitalización de familiares, matrimonio, atender situaciones familiares, etc.)

| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|--------------------------|---------|---------|-------|
| Hospitalización familiar | 0 | 4 | 4 |
| Defunción familiar | 0 | 3 | 3 |
| matrimonio | 0 | 1 | 1 |
| Operación familiar | 0 | 1 | 1 |
| TOTAL | 0 | 9 | 9 |

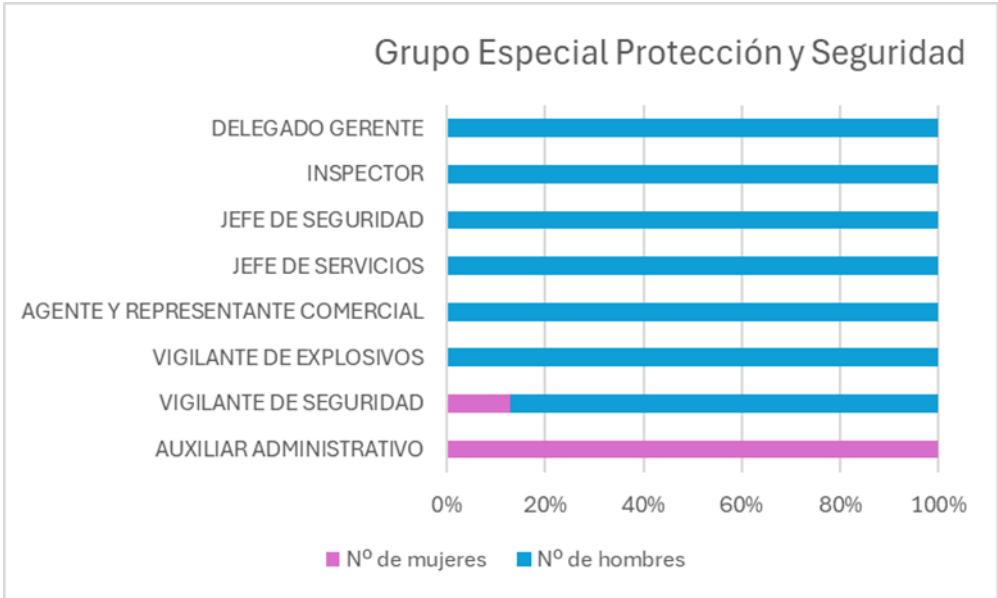
6.8. Infrarrepresentación Femenina

Según los datos recientes, la participación de las mujeres en el sector de la empresa privada en España ha mostrado un incremento constante en los últimos años analizados. A finales del 2024, las mujeres

ocupaban el 15,86%. Por lo tanto, Grupo Especial Protección y Seguridad, con un porcentaje un del 14,70% a 31/12/24 se encuentra mínimamente por debajo. Esto demuestra que la seguridad privada sigue siendo un sector muy masculinizado por razones estructurales, culturales y operativas, a pesar de esto parece que hay una tendencia a la incorporación progresiva de la mujer.



Hay una segregación vertical dado que los puestos de dirección, coordinadores de servicios, jefatura de servicios son masculinizados al 100%.



Se tratará de reforzar los canales de selección y promoción dando prioridad, en igualdad de idoneidad, a las candidaturas femeninas.

6.9. Retribuciones

Los datos cuantitativos referidos a las brechas salariales se recogen en el registro retributivo realizado por GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, se encuentra desagregados por el Convenio Colectivo que se aplica. El periodo de referencia del registro ha sido el año natural 2024.

El registro incluye la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos en que la media o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo es superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

Las brechas que se producen tienen su correspondiente justificación en cuestiones objetivas de aplicabilidad de complementos que les corresponden a unas personas sí y a otras no, en función de diferentes situaciones que aplican a su puesto de trabajo como pueden ser la antigüedad, complementos de turnicidad, peligrosidad o cualquier otro complemento específico del puesto. En

cualquier caso, las brechas no obedecen nunca a cuestiones de sexo, ni a situaciones asociadas indirectamente al sexo.

6.10. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

La Empresa no dispone de un protocolo de prevención de acoso sexual Y por razón de sexo , por lo que se negociará un protocolo durante el proceso de negociación de este plan de Igualdad.

En el año 2024 la Empresa no ha tenido conocimiento de ningún caso de acoso sexual.

Nuestra propuesta de mejora radica en hacer campañas de sensibilización a los trabajadores para evitar casos de cualquier tipo de acoso.

6.11. Salud laboral desde la perspectiva de género

Las únicas medidas preventivas existentes se refieren a la capacidad reproductiva o al propio estado biológico del embarazo, como estado temporal o transitorio que merece una protección específica en el marco de las obligaciones preventivas que impone a la empresa la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo.

La empresa cuenta con protocolo de embarazo y lactancia natural.

A continuación, exponemos el índice de siniestralidad de la empresa del año 2024

| Enfermedad común o Accidente no laboral | |
|---|-------|
| Hombres | 8,24% |
| Mujeres | 1,17% |

| Accidente de trabajo o Enfermedad Laboral | |
|---|-------|
| Hombres | 1,17% |
| Mujeres | 0% |

En casos de embarazo, cuando la trabajadora pone en conocimiento de la Empresa su situación de embarazo o de lactancia, se pone en marcha u proceso en el que se lleva a cabo una evaluación específica del puesto de la trabajadora, para determinar la posible existencia de factores de riesgo laboral que puedan influir negativamente sobre la salud de la trabajadora y la del feto.

Durante el 2024, no ha habido ningún embarazo.

6.12. Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.

6.12.1. Comunicación

Cualquier comunicación oficial de la empresa se realiza por escrito, bien por email y/o burofax.

Los canales de comunicación interna y de difusión de información son el email y el teléfono.


Los aspectos de interés general, tanto internos como externos aparecen en la web.

También disponemos del portal del empleado-a, el cual se utiliza de forma recíproca para comunicar información de interés.

Se trata de asegurar una comunicación escrita y verbal equitativa.

6.12.2. Lenguaje

Se trata de emplear el lenguaje inclusivo a la hora de comunicados y publicaciones, p.e. “personal de seguridad” en lugar de “vigilantes”.




Oferta de empleo en el SEPE 


PERSONAL DE VIGILANCIA

Servicio de vigilancia en las instalaciones de bimbo, zaragoza

Publicado el: 02-04-2025 - Vence el: 01-07-2025

ID: 1839788582 No hay candidatos No hay perfiles recomendados

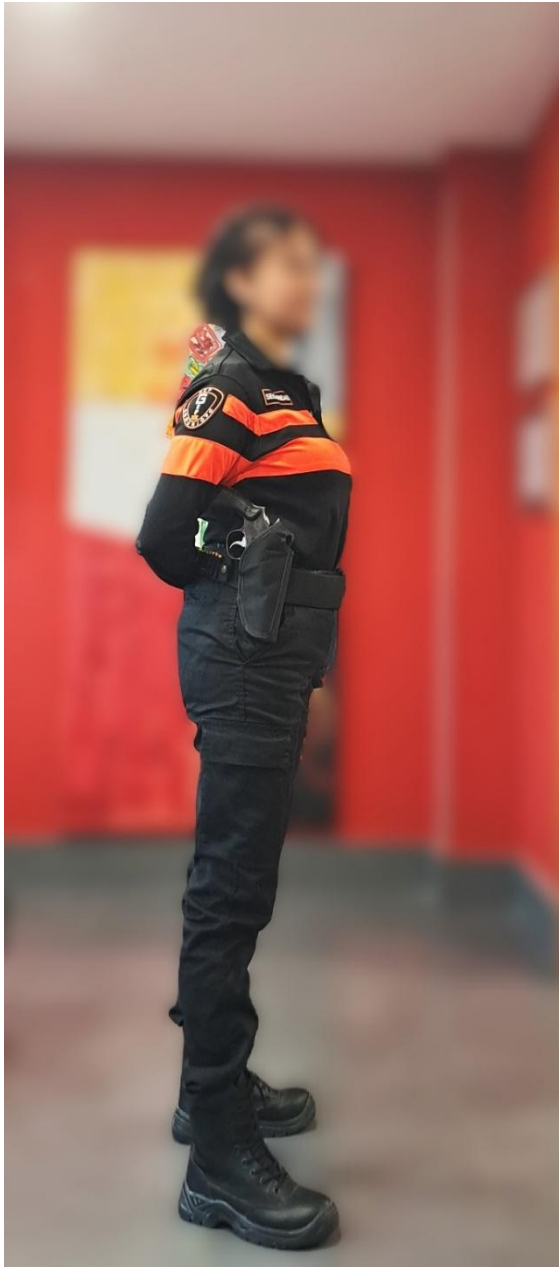
   

 [Activa](#)

6.12.3. Imagen empresarial

La vestimenta y equipamiento de trabajo está diseñada para garantizar la comodidad y seguridad de todas las personas sin sesgos de género.

No existe patronaje diferenciado





6.13. Violencia de Género

En el período no se han conocido situaciones de violencia de género, y por ello no se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación de violencia de género.

Es aconsejable establecer un programa de difusión de tolerancia cero a la violencia de género, **de los derechos que por convenio asiste a quien la sufre.**

En el seno de esta negociación, se negociará un protocolo contra la violencia de género.

7.Objetivos

7.1.Objetivos generales

El objetivo principal del Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de **GRUPO ESPECIAL PROTECCION Y SEGURIDAD S.L.** en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

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

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

7.2.Objetivos específicos

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

- Selección y contratación:
- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
- Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.
- Clasificación profesional:
- Identificar y definir los puestos de trabajo de la organización, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.

- Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Formación:
 - Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
 - Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.
- Promoción profesional:
 - Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.
 - Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
 - Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:
 - Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.
 - Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.
-
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:
 - Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
 - Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
 - Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
 - Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
- Infrarrepresentación femenina
 - Conseguir la composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en los grupos profesionales con menor representación femenina, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Retribuciones:
- Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
- Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual:
- Prevenir comportamientos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual
- Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD.
- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
- Promover condiciones de trabajo que eviten acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.
- Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, tengan los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.
- Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual.
- Salud laboral desde la perspectiva de género:
- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.

- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.
- Comunicación e imagen interna y externa:
- Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.
- Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.
- Que toda la información que se envía por parte de la organización llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo
- Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.
- Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
- Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.

- **Violencia de género:**

Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

8. Medidas de Plan de Igualdad

0.-RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 1 | Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. |
| INDICADORES | Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | ALTA |
| PLAZO | A la firma del plan |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDAS 2 | Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad. |
| INDICADORES | Correo electrónico creado. |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | ALTA |
| PLAZO | A la firma del Plan Igualdad |

1.-ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 1 | Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección. |
| INDICADORES | Redacción de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género. |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Media |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDAS 2 | Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc. |
| INDICADORES | Documento de procedimiento |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PLAZO | En los 6 primeros meses desde la firma. |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 3 | Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia |
| INDICADORES | Comunicación de la política a la plantilla. |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Media |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 4 | Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente |
| INDICADORES | Canales empleados, nº de comunicaciones y nº de personas que solicitan dichas vacantes |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 5 | Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad |
| INDICADORES | Análisis de un muestreo |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

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

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 1 | Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento. |
| INDICADORES | Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Media |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 2 | Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”). |
| INDICADORES | Muestreo de la documentación/mujeres y hombres |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Media |
| PLAZO | Anual |
| MEDIDA 3 | Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...). |
| INDICADORES | Muestreo de la documentación/mujeres y hombres |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 4 | Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial. |
| INDICADORES | Informe anual /por mujeres hombres. |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 5 | Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos, donde este infrarrepresentado. |
| INDICADORES | Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 6 | Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios |
| INDICADORES | % y número de mujeres respecto a hombres, por provincia |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Media |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 7 | Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes. |
| INDICADORES | Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | 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.

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 1 | Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos |
| INDICADORES | Resultado de la evaluación de puestos de trabajo |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Bienal |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 2 | La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T. |
| INDICADORES | Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 3 | Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino |
| INDICADORES | Denominaciones neutras |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Media |
| PLAZO | 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.

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 1 | Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación |
| INDICADORES | Contenidos de los módulos y nº de personas formadas. |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Media |
| PLAZO | Vigencia del plan |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 2 | Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras). |
| INDICADORES | Nº de horas y personas formadas hombre /mujer. |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

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

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 1 | Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa. |
| INDICADORES | Contenido de la campaña. |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Media |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 2 | Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres. |
| INDICADORES | Estudios realizados y sus resultados. |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Media |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 3 | Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración |
| INDICADORES | Nº de veces que se aplica, hombre y mujer. |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Media |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 4 | Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas. |
| INDICADORES | Informe de formación. |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 5 | Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternos y paternos y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007). |
| INDICADORES | Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Media |
| PLAZO | Anual |

4.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 1 | Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas |
| INDICADORES | Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto. |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

5.-CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 1 | Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría. |
| INDICADORES | Datos de siniestralidad por sexos y categoría |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 2 | Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente. |
| INDICADORES | revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones. |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 3 | 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. |
| INDICADORES | Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género. |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Vigencia del plan |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 4 | Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar |
| INDICADORES | Incorporación de la perspectiva de género. |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Media |
| PLAZO | Vigencia del plan |

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 1 | Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación |
| INDICADORES | Publicación e-mailing y/o portal del empleado |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan. Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 2 | Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo. RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia |
| INDICADORES | Publicación e-mailing y/o portal del empleado |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan. Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 3 | Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante |
| INDICADORES | Nº de solicitudes hombre/mujer |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |

| | |
|---------------------|---|
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan. Anual |
| MEDIDA 4 | Se entregarán cuadrantes 9 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciar los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral |
| INDICADORES | Muestreo |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan. Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 5 | Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 6 | Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019. |
| INDICADORES | Nº de solicitudes |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 7 | establecer una bolsa de horas de 12 horas retribuidas para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 12 horas anuales. y/o para asistencia las tutorías del centro de estudios de las y los menores Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperables |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 8 | En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 9 | Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, según lo establecido en el régimen de visitas |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 10 | Las trabajadoras y trabajadores, que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 11 | La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 12 | Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 13 | Se cambiarán jornada o turnos para trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, si las condiciones del servicio lo permiten. Se hará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, que se notificarán con urgencia |
| INDICADORES | Nº de solicitudes |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 14 | Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado |
| INDICADORES | Nº de solicitudes |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 15 | Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida |
| INDICADORES | Nº de jornadas continuas/jornada partida desagregado por sexo |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 16 | Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida del personal de estructura |
| INDICADORES | Política de flexibilización de horarios y nº de peticiones |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan Anual |

7.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 1 | Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales |
| INDICADORES | Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 2 | Realización, al renovar el Plan , 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 |
| INDICADORES | Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Media |
| PLAZO | Anual |

8.- RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 1 | Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial |
| INDICADORES | Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Bianual /Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 2 | En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras. |
| INDICADORES | Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 3 | Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables. |
| INDICADORES | Análisis de los conceptos salariales |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 1 | Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. |
| INDICADORES | Elaboración declaración de principios |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 2 | Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando así un clima en el que no pueda producirse |
| INDICADORES | Difusión de la declaración de principios a la plantilla |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 3 | Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el altamercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo. |
| INDICADORES | Elaboración o revisión del protocolo |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 4 | Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo |
| INDICADORES | Contenido y número de veces que se ha incluido |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 5 | Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo |
| INDICADORES | Nº de formaciones y nº de horas |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 6 | El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como la resolución de los mismos |
| INDICADORES | Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 7 | Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros |
| INDICADORES | Acciones y contenido de las mismas |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 8 | Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla |
| INDICADORES | Medidas de difusión del protocolo y comprobación de accesibilidad |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 9 | Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los principios del protocolo |
| INDICADORES | Canal creado y medidas para preservar el anonimato de la persona denunciante |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

10.-VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 1 | Informar a la plantilla a través del portal del empleado de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad |
| INDICADORES | Muestra de comunicaciones |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Desde la firma del plan. |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 2 | La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018 |
| INDICADORES | Nº de casos comunicados |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Desde la firma del plan. |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 3 | La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Desde la firma del plan. |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 4 | 4.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Desde la firma del plan |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 5 | La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Desde la firma del plan |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 6 | No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa |
| INDICADORES | Aplicación de la medida |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Desde la firma del plan |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 7 | La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Desde la firma del plan |
| PLAZO | |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 8 | .-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Desde la firma del plan |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 9 | Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Desde la firma del plan |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 10 | Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual |
| INDICADORES | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Desde la firma del plan |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 11 | Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género |
| INDICADORES | Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Desde la firma del plan |

11.-COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 1 | Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje |
| INDICADORES | Revisión documentación |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Media |
| PLAZO | Desde la firma del plan |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 2 | Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista |
| INDICADORES | Elaboración del manual |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Desde la firma del plan |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 3 | Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista |
| INDICADORES | Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan. Anualmente |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 4 | Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género |
| INDICADORES | Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Durante la vigencia del plan. Anualmente |

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

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 1 | Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla |
| INDICADORES | Creación de la sección y contenidos de la misma |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Desde la firma del plan. |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 2 | Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa |
| INDICADORES | Creación del espacio y contenidos |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Desde la firma del plan. |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 3 | Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades |
| INDICADORES | Número de veces |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Media |
| PLAZO | Desde la firma del plan. Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 4 | Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad |
| INDICADORES | Documento de política emitido por empresas |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Desde la firma del plan. |

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

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 1 | Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género. |
| INDICADORES | Campaña y contenido |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Media |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 2 | Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD |
| INDICADORES | Colaboraciones |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

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

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 1 | Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo |
| INDICADORES | Diseño y difusión de la campaña |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 2 | Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad |
| INDICADORES | Nº de personas informadas |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 3 | Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad |
| INDICADORES | Aplicación de la medida |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Desde la firma del plan |

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

| | |
|---------------------|--|
| MEDIDA 1 | Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación |
| INDICADORES | Folleto y nº de personas informadas |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Media |
| PLAZO | Anual |

| | |
|---------------------|---|
| MEDIDA 2 | Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019 |
| INDICADORES | Folleto y nº de personas informadas |
| RESPONSABLES | Responsable de Igualdad |
| PRIORIDAD | Alta |
| PLAZO | Anual |

9. Ámbito de aplicación y vigencia

Ámbito Personal

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

Ámbito Territorial

El ámbito es estatal, dado que Grupo Especial Protección y Seguridad, S.L. tiene centros de trabajo en varias provincias del territorio español.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde 22 de diciembre de 2025 hasta el 21 de diciembre de 2029.

Seis meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del I plan de igualdad de N Grupo Especial Protección y Seguridad que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020

10.Seguimiento y evaluación

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

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

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.

- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

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

La primera reunión de seguimiento de la comisión de Igualdad será el día 11 de enero de 2027 de 10:00 a 12:00 .

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

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

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

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

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

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO ESPECIAL PROTECCION Y SEGURIDAD S.L. | | |
|--|---|--|
| Medida | | |
| Responsable | | |
| Fecha de implementación | | |
| Fecha de seguimiento | | |
| Cumplimentada por | | |
| Indicadores de seguimiento | | |
| (Trasladar todos los indicadores señalados en la medida) | | |
| Indicadores de resultados | | |
| Nivel de ejecución | <div>Pendiente <input type="checkbox"/></div> <div>En ejecución <input type="checkbox"/></div> <div>Finalizada <input type="checkbox"/></div> | |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado | Falta de recursos humanos | |
| | Falta de recursos materiales | |
| | Falta de tiempo | |
| | Falta de participación | |
| | Falta de coordinación | |
| | Falta de conocimiento para la implementación | |
| | Otros motivos (especificar) | |
| Indicadores de proceso | | |
| Adecuación de los recursos asignados | | |
| Dificultades y barreras en la implementación de la medida | | |
| Soluciones adoptadas (si es el caso) | | |
| Indicadores de impacto | | |
| Reducción de las desigualdades | | |
| Mejoras producidas | | |
| Propuestas de futuro | | |
| Documentación acreditativa de la ejecución de la medida | | |

Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

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

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

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

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

2. Información de resultados para cada área de actuación

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

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- Seguimiento de medidas.

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

Información sobre el proceso de implantación

| | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Niveles de desarrollo de las acciones | | | |
| Grado de implicación de la plantilla en el proceso | | | |
| El presupuesto ha sido | | | |
| El cumplimiento del calendario previsto ha sido | | | |

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

Información sobre impacto

| | Bajo | Medio | Alto |
|---|------|-------|------|
| ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa? | | | |
| ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres? | | | |
| ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres? | | | |
| ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas? | | | |
| ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla? | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa? | | | |
|--|--|--|--|

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

Conclusiones y propuestas

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

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

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

11.Procedimiento de modificación

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

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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.
- 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 integra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

12. Sistema de resolución de conflictos

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

13. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

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

14. Glosario

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

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

ACOSO SEXUAL: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

22/12/2025

GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD
GURUTZEGI 19 1º E7
20018 DONOSTIA – SAN SEBASTIÁN
GIPUZKOA

Página 70 | 90

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

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 71 |
| 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS | 73 |
| 3. OBJETIVOS | 74 |
| 4. AMBITO DE APLICACIÓN | 75 |
| 5. VIGENCIA Y REVISIÓN | 76 |
| 6. REGISTRO | 76 |
| 7. PRINCIPIOS | 77 |
| 8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES | 78 |
| 9. MEDIDAS PREVENTIVAS | 81 |
| 10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES | 82 |
| 10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL | 82 |
| 10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN | 83 |
| 11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA | 86 |
| ANEXO I MODELO DE QUEJA O DENUNCIA | 88 |

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, 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 GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, 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 GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, SL. materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, SL 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, GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, SL 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, GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, SL 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 GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, SL 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.
- GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, SL 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

- GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, SL 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 en GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, SL 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**

GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, SL 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, GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, SL llevará a cabo las siguientes medidas

- ***Información y Sensibilización***

- ✓ Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.

- ✓ El presente protocolo se colgará en la web de la empresa y se enviará por mail a toda la plantilla, teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.
- ✓ El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, SL
- ✓ 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 propiciarlos.

- **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 GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, SL y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de GRUPO ESPECIAL PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, SL
 - GORKA BELTRAN TROYA
 - Se nombrará en el momento que se aplique este protocolo
- Por parte de la representación social:
 - **(Se establecerán las personas, en cada caso, de manera rotativa por representatividad, entre los sindicatos firmantes del protocolo)**
 - **Se designa una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones**, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.

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

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

10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otras conductas contra la libertad sexual, así como quienes sean 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 denunciaacososexual@gepservicios.es 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 3 **días hábiles** a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 3 **días 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.

GRUPO ESPECIAL PROTECCION Y SEGURIDAD 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.
- 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, manteniéndose las medidas cautelares que se hubieran acordado.

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

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

Gorka Beltrán Troya
Consejero
Representación Empresa

Juan Carlos Mendiguren
Representación de las personas trabajadoras
CCOO (GIPUZKOA)

Pedro Arieta Araunabeña
Delegado comercial
Representación Empresa

José García Rivera
Representación de las personas trabajadoras
ATES- NAVARRA

Maribel Vaquero Moreno
Administrativo
Representación Empresa

Vanesa Navarro Rodriguez
Representación de las personas trabajadoras
Secretaria Estatal de Igualdad y formación de la FSTP-USO

Maite Hernández Pacheco
Representación de las personas trabajadoras
Responsable de Seguridad Privada de CCOO del
Habitat

María Victoria Embid Martín
Representación de las personas trabajadoras
Responsable área de Igualdad de Seguridad
privada y servicios auxiliares FeSMC UGT