

PLAN DE IGUALDAD GRUPO SECURITY (MASTER SECURITY 3000 S.L. Y GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.)

FECHA: 19/12/2025



INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

1. Contexto de la organización

Datos de la organización

El presente Plan de Igualdad recoge los datos identificativos de la organización, los datos del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.), el Compromiso de la organización ante la Igualdad, los datos referidos a la Comisión de Negociadora, la Comunicación del Plan a los trabajadores, las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico, y todo lo que afecta al seguimiento y evaluación del Plan.

Titularidad de la empresa

Privada

Tamaño de la organización

De 100 a 150 personas trabajadoras

Nombre o razón social

GRUPO SECURITY (MASTER SECURITY 3000 S.L. Y GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.)

NIF

MASTER SECURITY 3000 S.L.B73335069

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A..... A73098501

Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

Ambas empresas pertenecen al sector : 8010 “Actividades de seguridad privada”

Códigos de los convenios de aplicación

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PARA EL PERIODO 2023- 2026

CÓDIGO CONVENIO N.º 99004615011982

Estructura de la organización

Empresas privadas de ámbito estatal

Lugar de realización de actividades empresariales

La organización cuenta con diferentes centros de trabajo ubicados en diferentes CCAA: Castilla La Mancha, Comunidad Valenciana y Región de Murcia.

Objeto social de la organización

SEGURIDAD PRIVADA.- Vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.

SISTEMAS DE SEGURIDAD.- Desarrollo, instalación, mantenimiento de sistemas de seguridad y videovigilancia. Conjunto de dispositivos, tecnologías y protocolos diseñados para proteger a personas, propiedades e información contra amenazas como robos, intrusiones, incendios y ataques

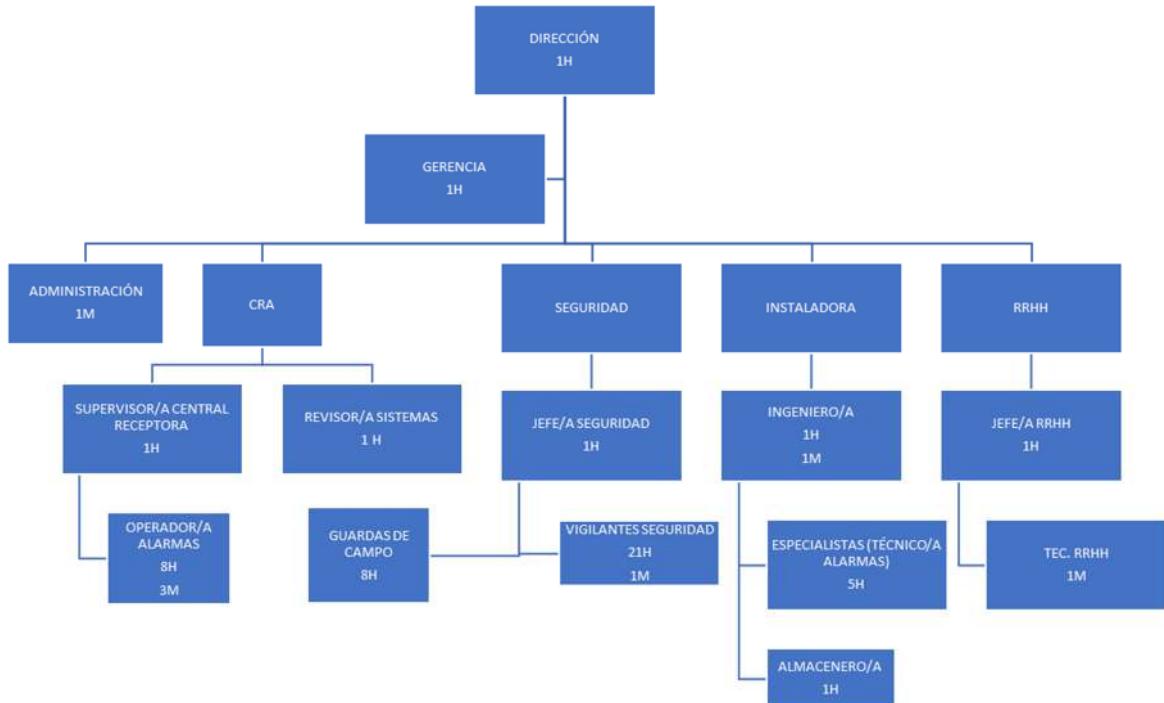
Naturaleza, escala y complejidad de actividades

La organización se encuadra en el sector terciario atendiendo al tipo de actividad que desarrolla consistente en la prestación de servicios.

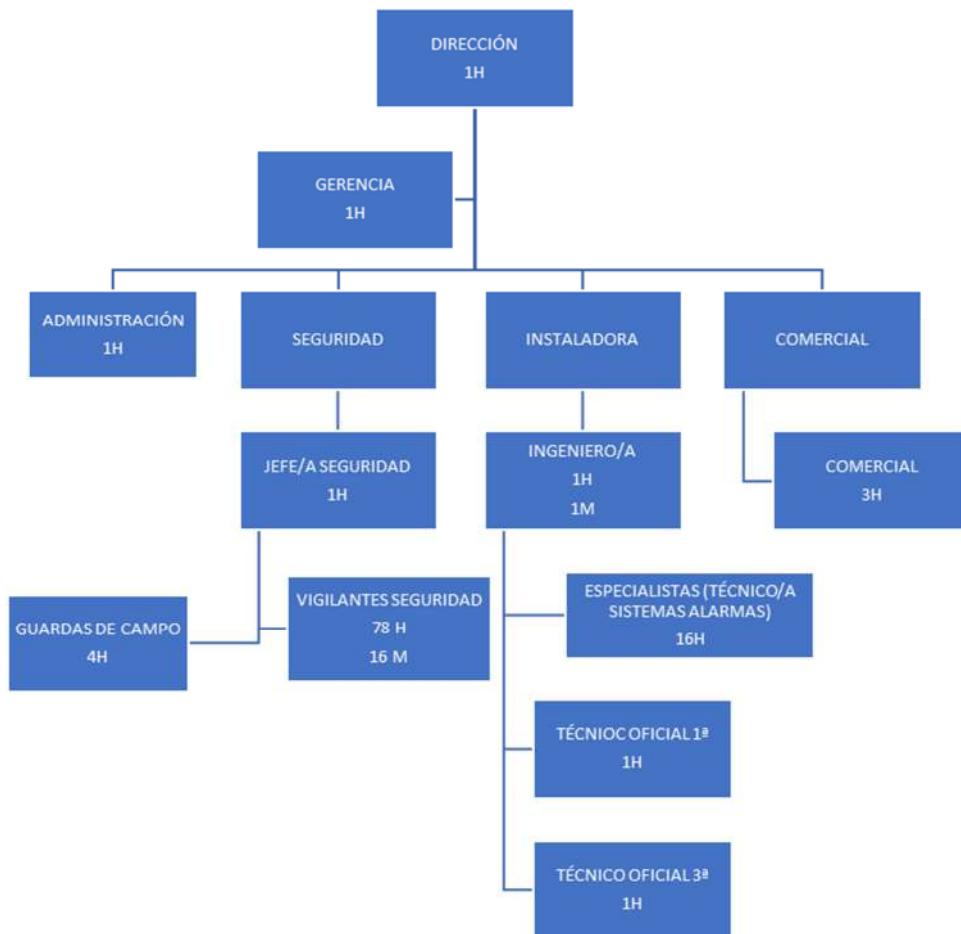
Miembros de la organización

Se aportan los organigramas de las 2 entidades:

ORGANIGRAMA GESTIÓN Y CONTROL S.A.



ORGANIGRAMA MASTER SECURITY 3000 S.L.



Datos del Plan de igualdad

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

Obligación de la implantación

Empresa adscrita al Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad donde en su artículo 8 “Principio de Igualdad y no discriminación” (3er párrafo) establece que: Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

Además de contar ambas entidades con más de 50 personas en plantilla (art. 45.2 Ley Igualdad)

Negociación

El plan se va a negociar con las personas asignadas por los sindicatos más representativos en la negociación del convenio colectivo que le es de aplicación, actuando en representación de las personas trabajadoras al carecer de dicha representación entre la plantilla

Ámbito territorial

ESTATAL.- Aunque la sede social de ambas empresas está ubicada en Lorca (Murcia) con dirección postal en POLÍGONO INDUSTRIAL SAPRELCORCA, AVENIDA RÍO JÚCAR, PARCELA Ñ-1, C.P. 300817 LORCA (MURCIA), MASTER SECURITY 3000 S.L. tiene también centros de trabajo en varias CCAA: MASTER SECURITY 3000 S.L.

CASTILLA LA MANCHA: Albacete. DELEGACIÓN ALBACETE: 3 HOMBRES

COMUNIDAD VALENCIANA: Alicante. DELEGACIÓN ALICANTE: 5 HOMBRES y 2 MUJERES

REGIÓN DE MURCIA. DELEGACIÓN MURCIA: 113

Ámbito funcional

Empresas

Extensión

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de las 2 empresas incluidas en este Plan de Igualdad de grupo: MASTER SECURITY 3000 S.L. Y GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

- Compromiso de la Dirección.
- Constitución de la comisión negociadora.
- Elaboración del Informe de diagnóstico previo de la empresa.
- Conclusiones.
- Elaboración del Plan de Igualdad. Negociación de medidas, acciones, objetivos, ...

La asignación de recursos, tanto materiales como económicos, para cada fase de este proceso se irá determinando en función de las diferentes actuaciones a realizar. No obstante, la puesta en marcha de este proceso y su ejecución conlleva los honorarios de la consultora externa contratada para ello.

VIGENCIA DEL PLAN

Desde

19-12-2025

Hasta

18-12-2029

Próxima la fecha de vencimiento de la vigencia del plan de igualdad, con una antelación de 6 meses, se procederá a la constitución de una nueva comisión negociadora para iniciar el proceso de elaboración, negociación e implantación de un nuevo Plan de Igualdad siguiendo los trámites establecidos en la legislación vigente aplicable.

VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Desde

19-12-2025

Hasta

18-12-2029

FIRMA

Firma del plan de igualdad

COMISIÓN NEGOCIADORA

Compromiso y Liderazgo

Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad

La Dirección de la empresa adquiere el compromiso de iniciar el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad, dando cumplimiento a la normativa en esta materia.

Carta de compromiso con la igualdad de mujeres y hombres

En GRUPO SECURITY (Master Security 3000 S.L. y Gestión de Seguridad y Control S.A.) somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello continuamos asumiendo el compromiso para la elaboración de un nuevo PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ante la próxima expiración del plazo de vigencia del 1er Plan de Igualdad el día 20 de diciembre de 2025, se pone en marcha un nuevo proceso de elaboración y negociación del nuevo (2º) Plan de Igualdad, procediendo a la constitución de la comisión negociadora en los próximos días, para ello la Dirección de GRUPO SECURITY (Master Security 3000 S.L. y Gestión de Seguridad y Control S.A.) se pone en contacto con los sindicatos más representativos del sector y mayormente representadas en el convenio colectivo que es de aplicación y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la organización durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del nuevo Plan de Igualdad como una continua modernización de nuestro sistema de gestión empresarial, haciendo de la Igualdad no una mera declaración sino una práctica real y transversal en la organización, fortaleciendo nuestra estructura interna y forjando unas relaciones con la sociedad libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

En LORCA, a 30 de septiembre de 2025.

MULA MOYA
ROQUE -
23261015B

Fdo.: LA DIRECCIÓN

Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Miembros de la comisión negociadora

I. -Por parte de la empresa:

- D. ROQUE MULA MOYA, en Calidad de Administrador.
- Dña. ANA ESTHER ALCARAZ PÉREZ, en Calidad de Agente de igualdad y personal adjunto al departamento de RRHH.
- D. DIEGO MARTÍNEZ RUÍZ, responsable RRHH del Grupo Security.

II.- Por la parte social:

- D. JAIME LÓPEZ NAVARRO, persona designada en representación del sindicato CC.OO.-Hábitat.
- Dña. MARÍA VICTORIA EMBID MARTÍN, persona designada en representación de FeSMC-UGT.
- Dña. VANESA NAVARRO RODRÍGUEZ, persona designada en representación de FTSP-USO.

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

10-10-2025

REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Han negociado:

Las personas designadas por los sindicatos más representativos en el convenio colectivo de aplicación, que son de CCOO-Habitat, FeSMC-UGT y FTSP-USO.

Composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervenientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
CCOO-Habitat	1	0	1
FeSMC-UGT	1	1	0
FTSP-USO	1	1	0

Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
ADMINISTRADOR	1	0	1
PERSONAL ADJUNTO RRHH/AGENTE IGUALDAD	1	1	0
RESPONSABLE RRHH	1	0	1

Funciones asociadas a la comisión

- Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Otras personas responsables principales que participan en el plan

Mª PILAR LÓPEZ MARTÍNEZ CONSULTORA EXTERNA AUDITTA CONSULTORES DE SISTEMAS S.L.

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

SI

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

Sí, todas las personas que integran la comisión tienen formación en esta materia.

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

Sí, tanto de las propias organizaciones sindicales como de una consultora externa.

¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

No

Comunicación y registro

COMUNICACIÓN

Programa de comunicación al personal

A través de los diferentes cauces de información establecidos en la empresa destinados a realizar comunicaciones al personal: tablones informativos, mails, aplicaciones de mensajería instantánea, ...

Acciones de información y sensibilización a la plantilla

A lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad se irán desarrollando diferentes actuaciones dirigidas a la información y sensibilización de la plantilla en esta materia.

REGISTRO

Documentación necesaria

1. Solicitud de inscripción

Texto original del plan de igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora.

Actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

Hoja estadística del plan de igualdad

Seguimiento y evaluación

Sistema de evaluación y seguimiento del plan

La comisión negociadora determinará los instrumentos de recogida de información necesaria para realizar el seguimiento, así como la composición y reglamento de la comisión de vigilancia y seguimiento y el procedimiento de modificación del Plan de Igualdad, tal y como queda establecido en el acta de constitución.

Se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará una comisión creada al efecto, asumiendo las tareas y funciones propias descritas en su reglamento interno. Dicha Comisión tiene como misión interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Por tanto, la Comisión de Evaluación y seguimiento del plan de igualdad será la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas, quedando todo ello recogido y regulado en el acta de constitución de la propia comisión y de su reglamento interno de funcionamiento.

Anualmente se redactará un Informe de seguimiento y evaluación de las acciones realizadas.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

¿La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan?

No, se ha creado una comisión de evaluación y seguimiento específica, aunque la mayoría de las personas han formado parte de la comisión negociadora. Se aporta acta de constitución de dicha comisión y de su correspondiente reglamento interno de funcionamiento. Los miembros de dicha comisión de evaluación y seguimiento son los que a continuación se relacionan:

I. -Por parte de la empresa:

D. ROQUE MULA MOYA, en calidad de RESPONSABLE DE LA EMPRESA.

Dª. ANA ESTHER ALCARAZ PÉREZ, en calidad de AGENTE DE IGUALDAD Y PERSONAL ADJUNTO RHH.

D. DIEGO RUÍZ MARTÍNEZ, en calidad de RESPONSABLE DE RRHH.

II.- Por la parte social:

D. JAIME LÓPEZ NAVARRO, persona designada en representación del sindicato CC.OO.-Hábitat.

Dª. MARÍA VICTORIA EMBID MARTÍN, persona designada en representación de FeSMC-UGT.

Dª. VANESA NAVARRO RODRÍGUEZ, persona designada en representación de FTSP-USO.

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.

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.

Realización de informes de seguimiento.

Todas las tareas y funciones atribuidas a la Comisión de evaluación y seguimiento quedarán detalladas en su acta de constitución y reglamento interno.

SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

Ante la comisión paritaria del convenio.

Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

Ante ambos.

Procedimiento Modificación del plan

En respuesta a lo establecido en el artículo 8.2.K) del RD 901/2020 a continuación se establece el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El presente plan deberá revisarse siempre que concurran las siguientes circunstancias:

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

La Comisión de seguimiento está legitimada para abordar la modificación en el supuesto del apartado a), es decir, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La comisión de seguimiento en base al seguimiento de las medidas adoptadas en el plan podrá revisarlas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan produciéndose en relación con la consecución de los objetivos.

Para proceder a la modificación del plan como consecuencia de los apartados b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el art. 5 del RD 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de su constitución, quedando en ese momento

disuelta y sin efecto la comisión de seguimiento. Esta modificación supondrá la actualización íntegra del diagnóstico, así como las medidas del Plan de Igualdad.

En caso de desacuerdo, la Comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio de aplicación.

2. Diagnóstico

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

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

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

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

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Retribuciones.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- i. Violencia de género

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

Conclusiones y objetivos

Conclusiones del diagnóstico

A continuación se exponen a modo de resumen todas las conclusiones extraídas de cada materia analizada:

Conclusiones. Plantilla.

Se observa clara infrarrepresentación femenina de la plantilla en ambas empresas.

En GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A. la distribución es de 87% (hombres) y 13% (mujeres).

En MASTER SECURITY 3000 S.L. la distribución es de 86% (hombres) y 14 % (mujeres). En el centro de Albacete no hay presencia femenina. En Alicante hay 2 mujeres y en Murcia 15.

Esta diferencia porcentual hace que se considere una plantilla masculinizada, según lo previsto en la LO 3/2007 en su Disp. Adicional 1^a donde se establece como composición equilibrada de mujeres y hombres lo siguiente: En su conjunto las personas de cada sexo no pueden superar el 60% ni ser menos del 40%.

El convenio colectivo de aplicación en su preámbulo pone de manifiesto el firme propósito de las partes firmantes de adaptar el sector de la Vigilancia a los importantes cambios producidos en la sociedad tanto a nivel técnico, productivo, social, ..., hablando de una “transición equilibrada del sector” tanto para las empresas como para las personas trabajadoras. Se considera, con ello, fundamental trabajar en la percepción que se tiene desde el exterior de este tipo de trabajo, propósito de hacer esta elección laboral como una trayectoria profesional atractiva y dotada de reconocimiento social, promoviendo políticas que aborden la diversidad en las personas trabajadoras, incluyendo por tanto la diversidad funcional, de género, personas migrantes, menores, ...

Toda la plantilla de ambas empresas es de vinculación directa, no hay personal de ETT.

Respecto a la edad de la plantilla de ambas empresas:

En GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A. La mayoría de la plantilla se encuentra entre las franjas de edad de 36 y 45 años hasta 56 y 65 años. Se está ante una plantilla de edad media- alta.

En la empresa MASTER SECURITY 3000 S.L., en términos generales el mayor volumen de personal se encuentra en las franjas de edad de 25 a 45 años, por lo que se está también ante una plantilla media, no tan alta como la anterior. Cabe destacar que del total de 17 mujeres que hay en esta empresa (2 en Alicante y 15 en Murcia) la franja de 56 a 65 años es la que mayor presencia femenina tiene, supone el 41% del total de mujeres en la empresa. Es una representación con una edad elevada por encima de la media nacional que se encuentra en 43 años.

Ambas empresas tienen una plantilla con una antigüedad inferior a 5 años en su mayoría. Se puede apreciar rotación frecuente. Esta circunstancia está motivada por el tipo de actividad de servicios de vigilancia para cubrir diferentes eventos como: ferias, congresos, corridas de toros, carnavales, competiciones deportivas, festivales de música...) donde el personal con el puesto de vigilante de seguridad no es estable:

En GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A. el porcentaje de hombres y mujeres que se encuentra en la franja de menos de 5 años asciende a 49% (40% hombres (22) y el 9% mujeres (5) sobre el total de las 55 personas que componen el 100% de la plantilla).

En MASTER SECURITY 3000 S.L. ese porcentaje de hombres y mujeres que se encuentra en la franja de menos de 5 años asciende al 69% (59% hombres (73) y el 10% mujeres (12) sobre el total de 123 que componen la plantilla).

En ambas entidades se observa un bajo porcentaje de personal a jornada parcial:

En GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A. se observa de manera aislada en diferentes puestos de trabajo. Solo el 11% tiene jornada parcial, del cual 4 son hombres y 2 son mujeres.

Los puestos desempeñados por mujeres con jornada parcial son: puesto de Ingeniero/a y el de Titulado/a superior (Técnico/a RRHH).

Si comparamos estos datos sobre el total de hombres y mujeres que hay en la empresa del total de 7 mujeres en la empresa, 2 están a jornada parcial (29%) a diferencia de los hombres que suponen el 8% de los 48 que son.

EL 89% de la plantilla tiene jornada completa: 80% hombres (44) y 9% mujeres (5).

En MASTER SECURITY 3000 S.L. la jornada parcial se concentra sobre todo en el puesto de vigilante de seguridad (14 hombres y 4 mujeres) suponiendo el 14% sobre el total de la plantilla, recayendo en el puesto de Vigilante de seguridad en su mayoría.

De los porcentajes de personal a jornada parcial, el volumen de mujeres es mayor en cada una de las empresas al analizar el número total de hombres y mujeres en este tipo de jornada. Analizada esta cuestión, las 2 mujeres que tienen jornada parcial en GESTIÓN Y CONTROL S.A. y las 2 que aparecen en el centro de Murcia de MASTER SECURITY 3000 SL. Son las mismas personas. Estas 2 trabajadoras están contratadas en ambas empresas al 50% de jornada en cada una. Salvo esta circunstancia, el resto de personal a jornada parcial viene motivado por las necesidades de los servicios a cubrir que no requieren una jornada mayor.

En GESTIÓN Y CONTROL S.A la jornada parcial supone el 29% del total de mujeres.

En MASTER SECURITY 3000 S.L. supone el 24%.

En ambas empresas la contratación indefinida es la predominante:

76% en GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.

83% en MASTER SECURITY 3000 S.L.

Los puestos donde se observa el porcentaje de eventualidad son, sobre todo, de vigilantes de seguridad, lo cual puede deberse a la eventualidad de la actividad que las entidades desarrollan, sin que pueda apreciarse discriminación de género en este sentido.

En ambas empresas se observa una clara segregación vertical donde los puestos de responsabilidad están desempeñados por hombres; y también se observa segregación horizontal no habiendo presencia femenina en la mayoría de los puestos de trabajo. Los diferentes departamentos de ambas organizaciones están masculinizados.

En GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A la escasa presencia femenina (13%) está presente en los diferentes departamentos, excepto en el de "SISTEMAS" donde no hay ninguna mujer.

El puesto OPERADOR/A CENTRAL RECEPTORA en el departamento de CRA tiene el mayor volumen de mujeres: 3.

En MASTER SECURITY 3000 SL el 14% de la plantilla son mujeres concentrándose 16 de ellas excepto una INGENIERA, en el puesto de VIGILANTE DE SEGURIDAD en el departamento de SEGURIDAD, no habiendo presencia femenina en el resto de la organización.

Respecto al nivel formativo, en ambas entidades no se observa ni infra ni sobre cualificación. Aquellos puestos de trabajo que requieren formación específica y/o cualificada están desempeñados por personas que ostentan dicha formación:

En GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A, el 80% de la plantilla tiene responsabilidades familiares, respecto a la tenencia de hijos menores de 12 años. El 67% recae en hombres y el 13% en mujeres.

En MASTER SECURITY 3000 SL. el 59% de la plantilla tiene responsabilidades familiares. Recayendo el 49% en hombres y el 10% en mujeres.

Conclusiones. Selección.

La empresa cuenta con un procedimiento de selección de personal y también tiene definidos los diferentes perfiles de los puestos de trabajo.

El perfil profesional se define de manera previa al inicio del proceso de selección, en función de sus características competenciales, técnicas, profesionales y de sus cometidos específicos, sin añadir exigencias innecesarias que excluyan a personas válidas para el puesto y sin que en, ningún caso, se haga referencia a uno u otro sexo.

En las pruebas de selección se desarrollan criterios homogéneos para ambos sexos, con indicadores cuantificables y valorables, establecidos de antemano. Todas las personas candidatas se someterán a las mismas pruebas.

La entrevista evita cuestiones no relacionadas con el desempeño del puesto que puedan ser susceptibles de interpretación estereotipada y discriminatoria. Las cuestiones personales son irrelevantes a la hora de definir las capacidades de la persona candidata para desempeñar el puesto de trabajo en cuestión.

Se cuida no sobrevalorar las habilidades y rasgos identificados socialmente como características propias de un sexo u otro.

La decisión sobre la candidatura más adecuada no se realiza durante la entrevista, sino al final del proceso e integrando toda la información con las necesarias garantías de ecuanimidad.

Tras la implantación del Plan de Igualdad anterior las 2 empresas objeto de la presente negociación de este 2º plan de igualdad han realizado y cumplido con la batería de medidas aprobadas para esta materia de “Selección”.

Conclusiones. Contratación.

En GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A en 2024 se han realizado 15 contrataciones, de las que el 87% (13) son hombres y el 13% mujeres (2). La mayoría de las contrataciones son vigilantes de seguridad.

En MASTER SECURITY 3000 SL. Se han realizado 101 contrataciones, 83 son hombres (82%) y 18 son mujeres (18%). Siendo el puesto de Vigilante de seguridad el más contratado.

Por demás, la empresa MASTER SECURITY 3000 S.L. ha realizado 17 subrogaciones de personal en la categoría de VIGILANTE DE SEGURIDAD: 11 hombres y 6 mujeres.

En GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A en 2024 se han realizado 12 ceses, de los que el 82% (11) son hombres y el 8% mujeres (1). Los puestos de trabajo donde se han realizado dichos ceses han sido en operador/a central, técnico/a sistema y vigilante de seguridad.

En MASTER SECURITY 3000 SL. Los ceses han sido 126, de los cuales 103 son hombres (82%) y 23 son mujeres (18%). Aquí los puestos de trabajo donde se han realizado dichos ceses han sido guarda de campo, psicólogo/a, técnico/a sistema y vigilante de seguridad.

Se presentan unas tablas comparativas donde se aprecia el nº de altas y bajas realizadas durante el año 2024 diferenciadas por puesto de trabajo y sexo.

TOTAL	ALTAS AÑO 2024 GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.			% DISTRIBUCIÓN SOBRE TOTAL DE PLANTILLA	
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRE	MUJER
OPERADOR/A SISTEMAS	3	1	4	20%	7%
TÉCNICO SISTEMAS	3	0	3	20%	0%
VIGILANTE SEGURIDAD	7	1	8	47%	7%
	13	2	15	87%	13%
TOTAL	ALTAS AÑO 2024 MASTER SECURITY 3000 S.L.			% DISTRIBUCIÓN SOBRE TOTAL DE PLANTILLA	
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRE	MUJER
COMERCIAL	1	0	1	1%	0%
GUARDA DE CAMPO	3	2	5	3%	2%
TÉCNICO SISTEMAS	11	0	11	11%	0%
VIGILANTE SEGURIDAD	68	16	84	67%	16%
	83	18	101	82%	18%

TOTAL	CESES AÑO 2024 GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.			% DISTRIBUCIÓN SOBRE TOTAL DE PLANTILLA	
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRE	MUJER
OPERADOR CENTRAL	4	1	5	33%	8%
TÉCNICO SISTEMAS	2	0	2	17%	0%
VIGILANTE SEGURIDAD	5	0	5	42%	0%
	11	1	12	92%	8%
TOTAL	CESES AÑO 2024 MASTER SECURITY 3000 S.L.			% DISTRIBUCIÓN SOBRE TOTAL DE PLANTILLA	
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRE	MUJER
GUARDA DE CAMPO	3	2	5	2%	2%
PSICOLOGO/A	0	1	1	0%	1%
TÉCNICO SISTEMAS	5	0	5	4%	0%
VIGILANTE SEGURIDAD	95	20	115	75%	16%
	103	23	126	82%	18%

Teniendo en cuenta las subrogaciones realizadas en MASTER SECURITY 3000 S.L., se observan en ambas entidades cierta equivalencia entre las altas y ceses.

Conclusiones. Clasificación profesional.

La 1ª conclusión que se extrae del análisis de los diferentes puestos de trabajo en la empresa es una evidente masculinización de la plantilla, motivado por la masculinización del sector.

En GESTIÓN DE SEGURIDAD y CONTROL S.A. la distribución es de 87% (hombres) y 13% (mujeres).

En MASTER SECURITY 3000 S.L. la distribución es de 86% (hombres) y 14 % (mujeres). En esta empresa, 2 centros de trabajo no tienen presencia femenina (Alicante y Albacete). Solo en Murcia se evidencia dicha presencia.

Se utiliza una ficha con denominación del puesto con sus funciones y responsabilidades para la descripción de los perfiles profesionales. Se prevé profundizar en este aspecto y utilizar un modelo de ficha más completo.

Todos los departamentos de la organización están masculinizados. Se observa una evidente segregación tanto vertical como horizontal:

- Segregación vertical.- No hay presencia femenina en ninguno de los puestos de responsabilidad de la empresa.
- Segregación horizontal.- En la mayoría de los puestos de trabajo o no hay presencia femenina o es muy escasa. Donde más se aprecia su presencia es en el puesto de “vigilante de seguridad”

La empresa lleva a cabo diferentes actuaciones para minimizar aquellas causas que contribuyen a la masculinización del sector impulsando acciones que puedan captar el interés por el sexo femenino no obteniendo de momento los resultados deseados:

- Ofertas de empleo con lenguaje neutro, no sexista con mensajes atractivos para el sexo femenino introduciendo el compromiso de la organización por la igualdad.
- Comunicaciones a los centros formativos sobre el compromiso de la organización con la igualdad, priorizando en el alumnado femenino para la realización de prácticas.
- Elaboración e roll-up para ferias, ... donde aparece la imagen de la mujer y hombre como perfiles idóneos de contratación.
- Actualización de la web corporativa en términos de igualdad.
- Etc, ...

Se dispone de bases de datos desagregada por sexo, tipo de contrato, jornada, ..., al igual que de datos estadísticos puestos a disposición de la comisión negociadora del plan de igualdad para la elaboración del presente informe.

En ninguna de las entidades se observa ni infra ni sobre cualificación. Aquellos puestos de trabajo que requieren formación específica y/o cualificada están desempeñados por personas que ostentan dicha formación. Poniéndose de manifiesto en la tabla anteriormente presentada sobre el nivel de estudios y puestos de trabajo desagregada por sexo.

Conclusiones. Formación.

Anualmente se realiza la planificación de las posibles necesidades para el año siguiente atendiendo a las necesidades detectadas, continuas novedades tecnológicas, Plan de formación anual.

La empresa realiza una planificación sobre la formación a realizar en función de las necesidades detectadas, novedades tecnológicas, ...

La formación se realiza siempre dentro del horario laboral.

Las acciones formativas se dan a conocer a la plantilla a través de la intranet BILKY.

La formación obligatoria la realiza toda aquella persona que no la haya realizado y siempre que sea necesario.

La formación voluntaria se realiza a petición de alguna persona trabajadora o se les ofrece.

En el plan de formación puesto en marcha se establecen una serie de criterios presentes a la hora de organizar la formación:

- La realización de cursos sea en horario laboral o, en caso de no poder serlo, consensuar formas de compensación del tiempo empleado fuera del horario laboral.
- Todos los cursos presenciales se imparten en las propias instalaciones de la empresa.
- Los cursos tengan enfoque desde una perspectiva de género o un módulo específico en materia de igualdad de oportunidades.

- Ofertar los cursos a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares o con el contrato suspendido por razones vinculadas a la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Proponer acciones formativas de carácter profesional a quienes se reincorporan en la Empresa tras la finalización de la suspensión de contrato, por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración.
- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.
- Realizar formaciones específicas en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A lo largo de la vigencia del plan de igualdad anterior se han ido realizando acciones formativas en esta materia al conjunto de la plantilla, estando pendiente llegar al 100% de la misma.

Al inicio de entrar en vigor, en el año 2022 se impartió formación a 84 personas (guardas de campo y vigilantes de seguridad).

En 2023 se impartió formación en Igualdad a 8 personas.

En 2024 se introducen módulos de igualdad en todas las acciones formativas de reciclaje, formación periódica, ...; también se introduce en todos los kits de bienvenida y acogida a una nueva persona trabajadora dicho módulo de igualdad y un díptico informativo sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Las personas que componen el departamento de RRHH en la organización están adquiriendo los conocimientos oportunos en esta materia al igual que en tema de acoso sexual y por razón de sexo.

Conclusión. Promoción.

Con la implantación del plan anterior se adoptaron unas pautas a seguir en caso de producirse alguna situación de promoción interna.

Los criterios a tener en cuenta son:

- o Méritos o resultados obtenidos.
- o Formación.
- o Antigüedad.
- o Capacidad organizativa.

Al igual que en proceso de selección las personas que intervengan serán la persona responsable de RRHH y responsable del departamento. Interviniendo la Dirección de la organización si el puesto a promocionar es de alta responsabilidad y jerarquía.

Con las pautas de promoción implantadas en la organización se diseñará un proceso de selección basado en la evaluación objetiva de capacidades y habilidades de las personas candidatas al puesto promocionado.

Existen departamentos susceptibles de estas situaciones: SEGURIDAD, CRA, INSTALADORA, ...

Conclusiones. Condiciones de trabajo.

El convenio colectivo aplicable adquiere un firme propósito en realizar mejoras cualitativas y cuantitativas que favorezcan la percepción de este sector desde el exterior, con el propósito de atraer a un mayor número de potenciales personas trabajadoras.

En su articulado se observan algunas mejoras que contribuyen a la conciliación laboral y familiar: ayuda por hijos y cónyuge discapacitados, ...; respecto a la jornada laboral (libranza de al menos un fin de semana al mes, cuadrantes anuales para personal estable, ...).

Atendiendo a las Condiciones de trabajo (jornada, horario, ..., no se observa ninguna discriminación por género. Toda la plantilla, independientemente del sexo, se rige por lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

En ambas entidades se observan diferentes tipos de turnos en función de los departamentos y puestos de trabajo.

Los departamentos de ADMINISTRACIÓN, RRHH tienen turnos intensivos de lunes a viernes.

Los departamentos COMERCIAL. INSTALADORA.....tienen turno partido de lunes a viernes.

En el departamento de SEGURIDAD y CRA. Se observan diferentes horarios: turnos intensivos, turnos partidos ó turnos rotativos de L a D de mañanas, tardes y noches.

Normalmente los turnos son de 8 horas diarias.

Durante el ejercicio analizado (2024) se han producido:

En la empresa GESTIÓN SEGURIDAD Y CONTROL DE LORCA S.A un total de 20 episodios de incapacidad temporal. 18 son de hombres y 2 de mujeres.

En MASTER SECURITY 3000 S.L. se han producido un total de episodios de bajas médicas.

Durante el ejercicio analizado (2024) se han producido 39 bajas médicas, distribuidas entre contingencias comunes y accidentes laborales. 34 corresponden a hombres y 5 a mujeres.

A lo largo del año analizado (2024) se han disfrutado de 5 permisos de paternidad:

1 de un técnico especialista en GESTIÓN SEGURIDAD Y CONTROL DE LORCA S.A

4 (2 Técnicos Especialista, 1 Tec. Oficial 3^a y 1 Vigilante)

El Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa y la Evaluación de riesgos se han elaborado bajo la perspectiva de género.

Conclusiones. Conciliación y corresponsabilidad.

En GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A. el 80% de la plantilla tiene responsabilidades familiares, respecto a la tenencia de hijos menores de 12 años. El 67% recae en hombres y el 13% en mujeres.

En MASTER SECURITY 3000 S.L. el 59% de la plantilla tiene responsabilidades familiares. Recayendo el 49% en hombres y el 10% en mujeres.

A lo largo del año analizado (2024) se han disfrutado de 5 permisos de paternidad:

1 de un técnico especialista en GESTIÓN SEGURIDAD Y CONTROL DE LORCA S.A

4 (2 Técnicos Especialista, 1 Tec. Oficial 3^a y 1 Vigilante)

Tras la negociación del anterior plan de igualdad se aprobaron una serie de medidas que mejoran lo previsto en la normativa aplicable. Se aporta relación de medidas.

En la actualidad se ha puesto en funcionamiento un registro para controlar la solicitud y concesión de las diferentes medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

La empresa establece como canal de comunicación la intranet BILKY.

Conclusiones. Retribuciones

La empresa aporta para el análisis de esta materia los correspondientes registros retributivos conforme a la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad de ambas empresas.

Tanto la valoración de los puestos de trabajo y el análisis de los registros retributivos están en proceso de estudio y análisis para realizar la correspondiente auditoría retributiva.

Conclusiones. Acoso sexual y por razón de sexo.

La empresa dispone de un protocolo para la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo de fecha 23.12.2021.

La organización dispone de una comisión instructora paritaria constituida en el anterior plan de igualdad.

Se dispone de un canal de denuncias a través del correo electrónico **igualdad@gruposecurity.es** dirigido a la persona agente de igualdad designada por la empresa.

En la actualidad el personal de RRHH y las personas que integran la comisión instructora disponen de formación en esta materia.

Se informa al plantilla a través de BILKY de la existencia del protocolo existente. Además, se les entrega dípticos informativos.

Conclusiones. Violencia de género.

La empresa, dispone de una relación de medidas centradas en:

- Aportar información a las trabajadoras sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y su forma de ejercitarse.
- Realizar alguna actuación de sensibilización en esta materia.
- Elaboración de procedimientos específicos o programas de protección y/o asistencia.

Objetivos generales

El objeto principal del plan de igualdad será seguir en la consecución de la plena igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, estableciendo medidas correctoras para corregir los desequilibrios detectados y acciones preventivas para aquellos desequilibrios potenciales.

En términos generales, la organización adecuará todo su sistema a la perspectiva de género difundiendo la cultura de la igualdad bajo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Se elaborarán revisarán protocolos, planes de actuación, ... utilizando un lenguaje inclusivo, no sexista que mejore su funcionamiento en la práctica y ayude a la empresa a obtener resultados eficientes.

La comunicación, información, ... a la plantilla sobre la existencia del Plan de Igualdad y su puesta en marcha será un elemento prioritario, así como su comunicación a otros agentes externos: clientes, proveedores, ...

Documentación anexa

ANEXO 1. INFORME DE DIAGNÓSTICO PREVIO

ANEXO 2. LISTADO DE MEDIDAS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

ANEXO 3. INFORME DE OBJETIVOS Y MEDIDAS

ANEXO 4. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

ANEXO 5. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

ANEXO 6. PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL

ANEXO 1 INFORME DIAGNÓSTICO PREVIO

1. Diagnóstico

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

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

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

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

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos según establece el Art. 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:

- j. Proceso de selección y contratación.
- k. Clasificación profesional.
- l. Formación.
- m. Promoción profesional.
- n. *Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.
- o. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- p. Infrarrepresentación femenina. Se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.
- q. Retribuciones.
- r. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

*Según establece este art. 7.2. “ *El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.* ”

Con todo ello, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades en la organización desde hace 4 años cuando se negoció e implantó el 1er Plan de Igualdad en las 2 sociedades objeto de esta nueva negociación. Con ello, nos permite seguir avanzando en futuros cambios, dar respuesta a las necesidades

del personal y de modernización de la empresa, siendo el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

Metodología

Se describe a continuación la metodología utilizada para la realización de este diagnóstico: los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración tal como exige el apartado 1.3º del Anexo del RD 901/2020.

Proceso y metodología utilizada

Se ha contratado a una empresa consultora externa por parte de la empresa para coordinar junto a la comisión negociadora la elaboración del Plan de Igualdad. Será la encargada de proporcionar toda la documentación e información necesaria.

Se han analizado una serie de datos cuantitativos y cualitativos a través de la siguiente metodología:

- **Análisis datos cualitativos.**- Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, procedimientos, protocolos, ...).
- **Análisis datos cuantitativos.**- Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, condiciones laborales, ...).

Datos analizados

Para la elaboración del Informe de diagnóstico previo son necesarios una serie de datos cualitativos y cuantitativos referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan según lo establecido en el art. 46.2 de la L.O. 3/2007:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombre y mujer.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además, se han incorporado otras materias adicionales a las contenidas en dicho art. 46:

- Salud laboral desde la perspectiva de género.
- Lenguaje y comunicación no sexista.
- Violencia de género

Fecha de recogida de información

Durante el 1er semestre de 2025

Fecha de realización del diagnóstico

20.10.2025

Personas que han intervenido en su realización

D. ROQUE MULA MOYA, en calidad de ADMINISTRADOR.

Dª. ANA ESTHER ALCARAZ PÉREZ, en calidad de AGENTE DE IGUALDAD y PERSONAL ADJUNTO A RRHH.

D. DIEGO MARTÍNEZ RUÍZ, en calidad de RESPONSABLE DE RRHH.

D. JAIME LÓPEZ NAVARRO, en representación de las personas trabajadoras por parte de CCOO- Habitat.

Dª. MARÍA VICTORIA EMBID MARTÍN, en representación de las personas trabajadoras por parte de FeSMC-UGT.

Dª. VANESA NAVARRO RODRÍGUEZ, en representación de las personas trabajadoras por parte de FTSP- USO.

Plantilla

En este apartado se describen las características generales de la plantilla: Se establecen los porcentajes y número de mujeres y hombres atendiendo al sexo, vinculación, edad, antigüedad, tipo de jornada, nivel formativo, discapacidad y por departamento y puestos de trabajo.

Se exponen datos estadísticos de ambas entidades:

TOTAL PLANTILLA

Concentración y distribución de la plantilla según sexo

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.

	SEXO		TOTAL	% CONCENTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE CADA CENTRO		% CONCENTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE CADA SEXO		% DISTRIBUCIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA	
	HOMBRES	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
	48	7	55	87,3%	12,7%	100%	100%	87,3%	13%
TOTAL	48	7	55					87%	13%

MASTER SECURITY 3000 S.L.

CENTRO DE TRABAJO	SEXO		TOTAL POR CENTRO	% CONCENTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE CADA CENTRO		% CONCENTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE CADA SEXO		% DISTRIBUCIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA	
	HOMBRES	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
	ALICANTE	5	2	7	71,4%	28,6%	5%	12%	4,1%
ALBECETE	3	0	3	100,0%	0,0%	3%	0%	2,4%	0%
MURCIA	98	15	113	86,7%	13,3%	92%	88%	79,7%	12%
TOTAL	106	17	123					86%	14%

En ambas entidades se observa una plantilla desequilibrada según lo previsto en la LO 3/2007 en su Disp. Adicional 1ª. Para considerar una composición equilibrada de mujeres y hombres el conjunto de personas de cada sexo no puede superar el 60% ni ser menos del 40%.

En GESTIÓN DE SEGURIDAD y CONTROL S.A. la distribución es de 87% (hombres) y 13% (mujeres).

En MASTER SECURITY 3000 S.L. la distribución es de 86% (hombres) y 14 % (mujeres). En el centro de Albacete no hay presencia femenina. En Alicante hay 2 mujeres y en Murcia 15.

Contratación directa

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.

VINCULACIÓN	DIRECTA	%	INDIRECTA	%
HOMBRE	48	87%	0	0,0%
MUJER	7	13%	0	0,0%
TOTAL	55	100%		

MASTER SECURITY 3000 S.L.

VINCULACIÓN	DIRECTA	%	INDIRECTA	%
HOMBRE	106	86%	0	0,0%
MUJER	17	14%	0	0,0%
TOTAL	123	100%		

La plantilla de ambas entidades tiene contratación directa. No se acude a empresas de trabajo temporal.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

La información que desprende este tipo de plantilla puede ayudar a la organización a analizar la demografía de la plantilla para establecer políticas de contrataciones, jubilaciones, revisión de competencias, ...

A continuación se exponen tablas diferenciadas de ambas entidades y una tabla comparativa de ambas entidades.

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A

EDAD	SEXO		TOTAL FRANJA	% CONCENTRACIÓN POR FRANJA DE EDAD		% CONCENTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE CADA SEXO		% DISTRIBUCIÓN	
	HOMBRES	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
MENOR 25 AÑOS	3	0	3	100,0%	0,0%	6,3%	0%	5,5%	0%
DE 25 A 35 AÑOS	1	0	1	100,0%	0,0%	2,1%	0%	1,8%	0%
DE 36 A 45 AÑOS	14	3	17	82,4%	17,6%	29,2%	43%	25,5%	5%
DE 46 A 55 AÑOS	13	2	15	86,7%	13,3%	27,1%	29%	23,6%	4%
DE 56 A 65 AÑOS	15	2	17	88,2%	11,8%	31,3%	29%	27,3%	4%
MÁS DE 65	2	0	2	100,0%	0,0%	4,2%	0%	3,6%	0%
TOTAL	48	7	55					87%	13%

En esta tabla se ha segregado a toda la plantilla en diferentes franjas de edad por centros de trabajo.

La mayoría de la plantilla de esta empresa se encuentra entre las franjas de edad de 36 y 45 años hasta 56 y 65 años.

MASTER SECURITY 3000 S.L.

CENTRO DE TRABAJO	EDAD	SEXO		TOTAL POR CENTRO	% CONCENTRACIÓN POR FRANJA DE EDAD		% CONCENTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE CADA SEXO		% DISTRIBUCIÓN	
		HOMBRES	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
ALICANTE	DE 25 A 35 AÑOS	1	0	1	100,0%	0,0%	0,9%	0%	0,8%	0%
	DE 36 A 45 AÑOS	1	0	1	100,0%	0,0%	0,9%	0%	0,8%	0%
	DE 46 A 55 AÑOS	2	0	2	100,0%	0,0%	1,9%	0%	1,6%	0%
	DE 56 A 65 AÑOS	0	2	2	0,0%	100,0%	0,0%	12%	0,0%	2%
ALBACETE	DE 46 A 55 AÑOS	2	0	2	100,0%	0,0%	1,9%	0%	1,6%	0%
	DE 56 A 65 AÑOS	1	0	1	100,0%	0,0%	0,9%	0%	2,4%	0%
	MÁS DE 65		0	0						
MURCIA	MENOR 25 AÑOS	7	1	8	87,5%	12,5%	6,6%	6%	5,7%	1%
	DE 25 A 35 AÑOS	35	1	36	97,2%	2,8%	33,0%	6%	28,5%	1%
	DE 36 A 45 AÑOS	35	5	40	87,5%	12,5%	33,0%	29%	28,5%	4%
	DE 46 A 55 AÑOS	11	3	14	78,6%	21,4%	10,4%	18%	8,9%	2%
	DE 56 A 65 AÑOS	10	5	15	66,7%	33,3%	9,4%	29%	8,1%	4%
	MÁS DE 65	1	0	1	100,0%	0,0%	0,9%	0%	0,8%	0%
TOTAL		106	17	123					88%	14%

En MASTER SECURITY 3000 S.L., en términos generales el mayor volumen de personal se encuentra en las franjas de edad de 25 a 45 años.

No obstante, cabe destacar que de las 17 mujeres (2 en Alicante y 15 en Murcia) la franja de 56 a 65 años es la que mayor presencia femenina tiene, supone el 41% del total de mujeres en la empresa.

La tabla que aparece a continuación establece la comparativa de edades de ambas empresas.

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A

TOTAL	55		MUJERES	%
	HOMBRES	%		
MENOR 25 AÑOS	3	5%	0	0%
DE 25 A 35 AÑOS	1	2%	0	0%
DE 36 A 45 AÑOS	14	25%	3	5%
DE 46 A 55 AÑOS	13	24%	2	4%
DE 56 A 65 AÑOS	15	27%	2	4%
MÁS DE 65	2	4%	0	0%
	48	87%	7	13%

MASTER SECURITY 3000 S.L.

TOTAL	123		MUJERES	%
	HOMBRES	%		
MENOR 25 AÑOS	7	6%	1	1%
DE 25 A 35 AÑOS	36	29%	1	1%
DE 36 A 45 AÑOS	36	29%	5	4%
DE 46 A 55 AÑOS	15	12%	3	2%
DE 56 A 65 AÑOS	11	9%	7	6%
MÁS DE 65	1	1%	0	0%
	106	86%	17	14%

Según los datos estamos ante una plantilla de edad media alta si atendemos al parámetro medio nacional que está en unos 43 años.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

Con la información de las siguientes tablas se obtiene información de la plantilla en función del tiempo que llevan en la organización sirviendo a RRHH en la planificación de políticas de contrataciones futuras en función del talento disponible y/o la necesidad de perfiles nuevos.

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.

ANTIGÜEDAD	SEXO		TOTAL POR CENTRO	% CONCENTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE PERIODOS		% CONCENTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE CADA SEXO		% DISTRIBUCIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA	
	HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
MENOS DE 5 AÑOS	22	5	27	81,5%	18,5%	45,8%	71,4%	40,0%	9%
DE 5 A 10 AÑOS	15	0	15	100,0%	0,0%	31,3%	0,0%	27,3%	0%
DE 11 A 15 AÑOS	7	0	7	100,0%	0,0%	14,6%	0,0%	12,7%	0%
MÁS DE 15 AÑOS	4	2	6	66,7%	33,3%	8,3%	28,6%	7,3%	4%
TOTAL	48	7	55					87,3%	12,7%

Se observa una plantilla con poca antigüedad en la mayoría de los casos. El mayor porcentaje de hombres y mujeres se encuentra en la franja de menos de 5 años de antigüedad: 40% de los hombres (22) y el 9% de mujeres (5) sobre el total de las 55 personas que componen el 100% de la plantilla.

MASTER SECURITY 3000 S.L.

CENTRO DE TRABAJO	ANTIGÜEDAD	SEXO		TOTAL POR CENTRO	% CONCENTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE PERIODOS		% CONCENTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE CADA SEXO		% DISTRIBUCIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA	
		HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
ALICANTE	MENOS DE 5 AÑOS	2	2	4	50%	50%	2%	12%	1,6%	0,4%
	DE 5 A 10 AÑOS	1	0	1	100%	0%	1%	0%	0,8%	0,0%
	DE 11 A 15 AÑOS	0	0	1	0%	0%	0%	0%	0,0%	0,0%
	MÁS DE 15 AÑOS	2	0	2	100%	0%	2%	0%	1,6%	0,0%
ALBACETE	MENOS DE 5 AÑOS	1	0	1	100%	0%	1%	0%	0,8%	0,0%
	DE 5 A 10 AÑOS	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,0%	0,0%
	DE 11 A 15 AÑOS	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0,0%	0,0%
	MÁS DE 15 AÑOS	2	0	2	100%	0%	2%	0%	1,6%	0,0%
MURCIA	MENOS DE 5 AÑOS	70	10	80	88%	13%	66%	59%	56,9%	8,1%
	DE 5 A 10 AÑOS	15	0	15	100%	0%	14%	0%	12,2%	0,0%
	DE 11 A 15 AÑOS	5	1	6	83%	17%	5%	6%	4,1%	0,8%
	MÁS DE 15 AÑOS	8	4	12	67%	33%	8%	24%	6,5%	3,3%
TOTAL		106	17	123					86,2%	12,6%

Al igual que en la empresa anterior, en MATER SECURITY 3000 S.L. se observa una plantilla con poca antigüedad en la mayoría de los casos. El mayor porcentaje de hombres y mujeres se encuentra en la franja de menos de 5 años de antigüedad: 59% de los hombres (73) y 10% de mujeres (12) sobre el total de las 123 personas que componen el 100% de la plantilla.

La tabla que aparece a continuación establece la comparativa de antigüedad de ambas empresas.

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.

TOTAL	55			
	HOMBRES	%	MUJERES	%
MENOS DE 5 AÑOS	22	40%	5	9%
DE 5 A 10 AÑOS	15	27%	0	0%
DE 11 A 15 AÑOS	7	13%	0	0%
MÁS DE 15 AÑOS	4	7%	2	4%
	48	87%	7	13%

MASTER SECURITY 3000 S.L.

TOTAL	123			
	HOMBRES	%	MUJERES	%
MENOS DE 5 AÑOS	73	59%	12	10%
DE 5 A 10 AÑOS	16	13%	0	0%
DE 11 A 15 AÑOS	5	4%	1	1%
MÁS DE 15 AÑOS	12	10%	4	3%
	106	86%	17	14%

Observando ambas tablas, la antigüedad inferior a 5 años se da en la mayoría de la plantilla de ambas empresas. Esta circunstancia está motivada por el tipo de actividad de servicios de vigilancia para cubrir diferentes eventos como: ferias, congresos, corridas de toros, carnavales, competiciones deportivas, festivales de música...) donde el personal con el puesto de vigilante de seguridad no es estable debido a la eventualidad de los servicios.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

En función del sector de actividad de la organización, el análisis del tipo de jornada en la plantilla nos ayuda a conocer la demanda del servicio que se presta y también permite conocer posibles brechas de género.

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.

JORNADA		SEXO		TOTAL POR CENTRO	% CONCENTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE TIPO DE JORNADA		% CONCENTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE CADA SEXO		% DISTRIBUCIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA	
		HOMBRES	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
PARCIAL		4	2	6	67%	33%	8%	29%	7%	4%
COMPLETA		44	5	49	90%	10%	92%	71%	80%	9%
TOTAL		48	7	55					87%	13%

EL 89% de la plantilla tiene jornada completa: 80% hombres (44) y 9% mujeres (5). Solo el 11% tiene jornada parcial. Del cual 4 son hombres y 2 son mujeres. Si comparamos estos datos sobre el total de hombres y mujeres que hay en la empresa del total de 7 mujeres en la empresa, 2 están a jornada parcial (29%) a diferencia de los hombres que suponen el 8% de los 48 que son.

MASTER SECURITY 3000 S.L.

CENTRO DE TRABAJO		JORNADA	SEXO		TOTAL POR CENTRO	% CONCENTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE CADA CENTRO		% CONCENTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE CADA SEXO		% DISTRIBUCIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA	
			HOMBRES	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
ALICANTE	PARCIAL		1	2	3	33,3%	66,7%	0,9%	11,8%	0,8%	2%
	COMPLETA		4	0	4	100,0%	0,0%	3,8%	0,0%	3,3%	0%
ALBACETE	PARCIAL		1	0	1	100,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,8%	0%
	COMPLETA		2	0	2	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,6%	0%
MURCIA	PARCIAL		14	2	16	87,5%	12,5%	13,2%	11,8%	11,4%	2%
	COMPLETA		84	13	97	86,6%	13,4%	79,2%	76,5%	68,3%	11%
TOTAL			106	17	123					86%	14%

La mayoría de la plantilla está a jornada completa: 73% hombres y 11% mujeres sobre el total de plantilla.

A continuación se expone tablas comparativas de ambas empresas.

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.

MASTER SECURITY 3000 S.L.

			% CONCENTRACIÓN SOBRE TOTAL DE CADA SEXO				% DISTRIBUCIÓN SOBRE TOTAL DE PLANTILLA	
			HOMBRES	MUJERES	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE
COMPLETA	44	5	92%	71%	49	80%	9%	
PARCIAL	4	2	8%	29%	6	7%	4%	
	48	7			55	87%	13%	

			% CONCENTRACIÓN SOBRE TOTAL DE CADA SEXO				% DISTRIBUCIÓN SOBRE TOTAL DE PLANTILLA	
			HOMBRES	MUJERES	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE
COMPLETA	90	13	85%	76%	103			73%
PARCIAL	16	4	15%	24%	20			13%
	106	17					123	86%
								14%

En ambas entidades la jornada completa tiene mayor presencia que la jornada parcial:

En GESTIÓN Y CONTROL S.A el 89% y en MASTER SECURITY 3000 S.L. el 84%.

De los porcentajes de personal a jornada parcial, el volumen de mujeres es mayor en cada una de las empresas al analizar el número total de hombres y mujeres en este tipo de jornada. Analizada esta cuestión, las 2 mujeres que tienen jornada parcial en GESTIÓN Y CONTROL S.A. y las 2 que aparecen en el centro de Murcia de MASTER SECURITY 3000 SL. Son las mismas personas. Estas 2 trabajadoras están contratadas en ambas empresas al 50% de jornada en cada una. Salvo esta circunstancia, el resto de personal a jornada parcial viene motivado por las necesidades de los servicios a cubrir que no requieren una jornada mayor.

En GESTIÓN Y CONTROL S.A la jornada parcial supone el 29% del total de mujeres.
En MASTER SECURITY 3000 S.L. supone el 24%.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA Y PUESTO DE TRABAJO

En las siguientes tablas se extrae información sobre las personas que están a jornada parcial ó completa teniendo en cuenta el puesto de trabajo que desempeñan.

En ambas entidades se observa un bajo porcentaje de personal a jornada parcial.

En GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A. se observa de manera aislada en diferentes puestos de trabajo, observándose en los puestos de Operador/a alarmas receptora 3 mujeres, en el puesto de Ingeniero/a 1 mujer y en el de Titulado/a Superior (Técnico/a RRHH) otra mujer en puestos a jornada parcial.

NIVEL FUNCIONAL	GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.				MUJERES				
	J. PARCIAL	% DISTRIBUCIÓN HOMBRES SOBRE TOTAL PLANTILLA	J. COMPLETA	% DISTRIBUCIÓN HOMBRES SOBRE TOTAL PLANTILLA	J. PARCIAL	% DISTRIBUCIÓN MUJERES SOBRE TOTAL PLANTILLA	J. COMPLETA	% DISTRIBUCIÓN MUJERES SOBRE TOTAL PLANTILLA	
SUPERVISOR/A CENTRAL RECEPTORA	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%	
OPERADOR/A ALARMAS	1	2%	7	13%	0	0%	3	5%	
ALMACENERO/A	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%	
INGENIERO/A	0	0%	1	2%	1	2%	0	0%	
TÉCNICO ESPECIALISTA	0	0%	5	9%	0	0%	0	0%	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	0	0%	0	0%	0	0%	1	2%	
JEFE PERSONAL	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%	
TÉCNICO/A RRHH	0	0%	0	0%	1	2%	0	0%	
GUARDA DE CAMPO	0	0%	8	15%	0	0%	0	0%	
JEFE/A SEGURIDAD	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%	
VIGILANTE SEGURIDAD	1	2%	20	36%	0	0%	1	2%	
REVISOR/A SISTEMAS	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%	
	55	4	7%	44	80%	2	4%	5	9%

En MASTER SECURITY 3000 S.L. la jornada parcial se concentra sobre todo en el puesto de vigilante de seguridad (14 hombres y 4 mujeres) suponiendo el 14% sobre el total de la plantilla.

NIVEL FUNCIONAL	MASTER SECURITY 3000 S.L.				MUJERES				
	J. PARCIAL	% DISTRIBUCIÓN HOMBRES SOBRE TOTAL PLANTILLA	J. COMPLETA	% DISTRIBUCIÓN HOMBRES SOBRE TOTAL PLANTILLA	J. PARCIAL	% DISTRIBUCIÓN MUJERES SOBRE TOTAL PLANTILLA	J. COMPLETA	% DISTRIBUCIÓN MUJERES SOBRE TOTAL PLANTILLA	
ADMINISTRATIVO/A	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	
COMERCIAL	0	0%	3	2%	0	0%	0	0%	
INGENIERO/A	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%	
TÉCNICO ESPECIALISTA	0	0%	16	13%	0	0%	0	0%	
GUARDA DE CAMPO	0	0%	4	3%	0	0%	0	0%	
JEFE/A SEGURIDAD	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	
TÉCNICO OFICIAL 1 ^a	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	
TÉCNICO OFICIAL 3 ^a	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	
VIGILANTE SEGURIDAD	14	11%	64	52%	4	3%	12	10%	
REVISOR/A SISTEMAS	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	
	123	16	13%	90	73%	4	3%	13	11%

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.

TOTAL	% CONCENTACIÓN SOBRE TOTAL DE CADA SEXO			% DISTRIBUCIÓN SOBRE TOTAL DE PLANTILLA			
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER
INDEFINIDO	37	5	77%	71%	42	67%	9%
EVENTUAL	11	2	23%	29%	13	20%	4%
	48	7			55	87%	13%

MASTER SECURITY 3000 S.L.

TOTAL	% CONCENTACIÓN SOBRE TOTAL DE CADA SEXO			% DISTRIBUCIÓN SOBRE TOTAL DE PLANTILLA			
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER
INDEFINIDO	92	10	87%	59%	102	75%	8%
EVENTUAL	14	7	13%	41%	21	11%	6%
	106	17			123	86%	14%

En ambas empresas la contratación indefinida es la predominante:

76% en GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.

83% en MASTER SECURITY 3000 S.L.

Los puestos donde se observa el porcentaje de eventualidad son, sobre todo, de vigilantes de seguridad, lo cual puede deberse a la eventualidad de la actividad que las entidades desarrollan, sin que pueda apreciarse discriminación de género en este sentido.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO Y PUESTO DE TRABAJO

En las siguientes tablas se pueden observar la posible existencia de segregación horizontal y vertical que pueda haber en las entidades, donde se muestran los niveles funcionales entre el personal y los departamentos.

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.

DEPARTAMENTO	PUESTO DE TRABAJO	HOMBRES	%	MUJERES	%
ADMINISTRACIÓN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	0	0%	1	2%
CRA	SUPERVISOR/A CENTRAL RECEPTORA	1	2%	0	0%
	OPERADOR/A ALARMAS	8	15%	3	5%
	REVISOR/A SISTEMAS	1	2%	0	0%
INSTALADORA	ALMACENERO/A	1	2%	0	0%
	INGENIERO/A	1	2%	1	2%
	TÉCNICO ESPECIALISTA	5	9%	0	0%
RRHH	JEFE PERSONAL	1	2%	0	0%
	TÉCNICO/A RRHH	0	0%	1	2%
SEGURIDAD	GUARDA DE CAMPO	8	15%	0	0%
	JEFE/A SEGURIDAD	1	1%	0	0%
	VIGILANTE SEGURIDAD	21	38%	1	2%
TOTAL		55	86%	7	11%

En GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A la escasa presencia femenina (13%) está presente en los diferentes departamentos. El puesto OPERADOR/A CENTRAL RECEPTORA en el departamento de CRA tiene el mayor volumen de mujeres: 3.

MASTER SECURITY 3000 S.L.

DEPARTAMENTO	PUESTO DE TRABAJO	HOMBRES	%	MUJERES	%
ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRATIVO/A	1	1%	0	0%
COMERCIAL	COMERCIAL	3	2%	0	0%
INSTALADORA	INGENIERO/A	1	1%	1	1%
	TÉCNICO ESPECIALISTA	16	13%	0	0%
	TÉCNICO OFICIAL 1 ^a	1	1%	0	0%
	TÉCNICO OFICIAL 3 ^a	1	1%	0	0%
SEGURIDAD	GUARDA DE CAMPO	4	3%	0	0%
	JEFE/A SEGURIDAD	1	1%	0	0%
	VIGILANTE SEGURIDAD	78	63%	16	13%
SISTEMAS	REVISOR/A SISTEMAS	0	0%	0	0%
TOTAL		123	86%	17	14%

En MASTER SECURITY 3000 SL. El 14% de la plantilla son mujeres concentrándose 16 de ellas excepto una INGENIERA, en el puesto de VIGILANTE DE SEGURIDAD en el departamento de SEGURIDAD, no habiendo presencia femenina en el resto de la organización.

En ambas empresas se observa una clara segregación vertical donde los puestos de responsabilidad están desempeñados por hombres; y también se observa segregación horizontal no habiendo presencia femenina en la mayoría de los puestos de trabajo.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL FORMATIVO

Con las siguientes tablas nos permite conocer la distribución de la plantilla en función del puesto de trabajo que desempeña y la formación adecuada para cada puesto en caso necesario. Se puede apreciar si existe infra cualificación o sobre cualificación. Con esta información se permite detectar necesidades formativas, planificación de la plantilla, ...

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.						
TOTAL PLANTILLA	55		HOMBRES		MUJERES	
DEPARTAMENTO	PUESTO DE TRABAJO	NIVEL FORMATIVO	Nº	%	Nº	%
ADMINISTRACIÓN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	0	0%	1	2%
CRA	SUPERVISOR/A CENTRAL RECEPTORA	ESTUDIOS PRIMARIOS	1	2%	0	0%
	OPERADOR/A ALARMAS	ESTUDIOS PRIMARIOS	8	15%	3	5%
	REVISOR/A SISTEMAS	F.P. REDES Y SISTEMAS	1	2%	0	0%
INSTALADORA	ALMACENERO/A	ESTUDIOS PRIMARIOS	1	2%	0	0%
	INGENIERO/A	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	1	2%	1	2%
	TÉCNICO ESPECIALISTA	ESTUDIOS PRIMARIOS	3	5%	0	0%
		F.P. TELECOMUNICACIONES	2	4%	0	0%
RRHH	JEFE PERSONAL	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	1	2%	0	0%
	TÉCNICO/A RRHH	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	0	0%	1	2%
SEGURIDAD	GUARDA DE CAMPO	ESTUDIOS PRIMARIOS	8	15%	0	0%
	JEFE/A SEGURIDAD	ESO	1	2%	0	0%
	VIGILANTE SEGURIDAD	ESTUDIOS PRIMARIOS	21	38%	1	2%
			48	87%	7	13%

MASTER SECURITY 3000 S.L.						
TOTAL PLANTILLA	123		HOMBRES		MUJERES	
DEPARTAMENTO	PUESTO DE TRABAJO	NIVEL FORMATIVO	Nº	%	Nº	%
ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRATIVO	F.P. ADMINISTRATIVO	1	1%	0	0%
COMERCIAL	COMERCIAL	ESTUDIOS PRIMARIOS	3	2%	0	0%
INSTALADORA	INGENIERO/A	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	1	1%	1	1%
	TÉCNICO ESPECIALISTA	ESTUDIOS PRIMARIOS	11	9%	0	0%
		F.P. INFORMÁTICA	1	1%	0	0%
		F.P. TELECOMUNICACIONES	2	2%	0	0%
		F.P. ELECTRICIDAD	2	2%	0	0%
	TÉCNICO OFICIAL 1 ^a	ESTUDIOS PRIMARIOS	1	1%	0	0%
	TÉCNICO OFICIAL 3 ^a	ESTUDIOS PRIMARIOS	1	1%	0	0%
SEGURIDAD	GUARDA DE CAMPO	ESTUDIOS PRIMARIOS	4	3%	0	0%
	JEFE/A SEGURIDAD	ESO	1	1%	0	0%
	VIGILANTE SEGURIDAD	ESTUDIOS PRIMARIOS	78	63%	16	13%
			106	86%	17	14%

En ambas entidades no se observa ni infra ni sobre cualificación. Aquellos puestos de trabajo que requieren formación específica y/o cualificada están desempeñados por personas que ostentan dicha formación.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Esta información se aporta para poder establecer una planificación y gestión de los recursos humanos en función de las responsabilidades familiares, pudiendo diseñar políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.

	RESPONSABILIDADES FAMILIARES	SEXO		TOTAL FRANJA	% CONCENTRACIÓN POR N° DE HIJOS/AS		% CONCENTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE CADA SEXO		% DISTRIBUCIÓN	
		HOMBRES	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
SIN CARGAS	0 HIJOS	11	0	11	100,0%	0,0%	22,9%	0%	20,0%	0%
CON CARGAS	1 HIJO	11	3	14	78,6%	21,4%	22,9%	43%	20,0%	5%
	2 HIJOS	23	4	27	85,2%	14,8%	47,9%	57%	41,8%	7%
	3 HIJOS	3	0	3	100,0%	0,0%	6,3%	0%	5,5%	0%
	MAS DE 4 HIJOS	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0%	0,0%	0%
	TOTAL	48	7	55					87%	13%

En esta empresa, el 80% de la plantilla tiene responsabilidades familiares, respecto a la tenencia de hijos menores de 12 años. El 67% recae en hombres y el 13% en mujeres.

MASTER SECURITY 3000 S.L.

	CARGAS FAMILIARES	SEXO		TOTAL FRANJA	% CONCENTRACIÓN POR N° DE HIJOS/AS		% CONCENTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE CADA SEXO		% DISTRIBUCIÓN	
		HOMBRES	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
SIN CARGAS	0 HIJOS	46	5	51	90,2%	9,8%	43,4%	29%	37,4%	4%
CON CARGAS	1 HIJO	21	3	24	87,5%	12,5%	19,8%	18%	17,1%	2%
	2 HIJOS	26	4	30	86,7%	13,3%	24,5%	24%	21,1%	3%
	3 HIJOS	9	2	11	81,8%	18,2%	8,5%	12%	7,3%	2%
	MAS DE 4 HIJOS	4	3	7	57,1%	42,9%	3,8%	18%	3,3%	2%
	TOTAL	106	17	123					86%	14%

En esta empresa el 59% de la plantilla tiene responsabilidades familiares. Recayendo el 49% en hombres y el 10% en mujeres.

Selección

El acceso al empleo por parte de las personas candidatas y los procesos de selección tienen las siguientes características:

ANÁLISIS CUALITATIVO

Sistemas de reclutamiento de personal empleados en la empresa

Tras la implantación del Plan de Igualdad anterior con vigencia de 4 años desde diciembre de 2021 hasta diciembre de 2025, la organización elaboró y puso en funcionamiento un sistema de reclutamiento incluido en el procedimiento formal de selección de personal.

Con la finalidad de asegurar un procedimiento de selección uniforme se utilizan herramientas adecuadas y lo más objetivas posibles orientadas estrictamente a evaluar directamente las tareas, funciones y exigencias del puesto.

¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?

Es la Dirección y RRHH quienes establecen las necesidades y competencias requeridas para los determinados puestos de trabajo.

El perfil profesional se define de manera previa al inicio del proceso de selección, en función de sus características competenciales, técnicas, profesionales y de sus cometidos específicos, sin añadir exigencias innecesarias que excluyan a personas válidas para el puesto y sin que en, ningún caso, se haga referencia a uno u otro sexo.

Criterios seguidos por la empresa en los procesos de selección

En las pruebas de selección se desarrollan criterios homogéneos para ambos sexos, con indicadores cuantificables y valorables, establecidos de antemano. Todas las personas candidatas se someterán a las mismas pruebas.

La entrevista evita cuestiones no relacionadas con el desempeño del puesto que puedan ser susceptibles de interpretación estereotipada y discriminatoria. Las cuestiones personales son irrelevantes a la hora de definir las capacidades de la persona candidata para desempeñar el puesto de trabajo en cuestión.

Se cuida no sobrevalorar las habilidades y rasgos identificados socialmente como características propias de un sexo u otro.

La decisión sobre la candidatura más adecuada no se realiza durante la entrevista, sino al final del proceso e integrando toda la información con las necesarias garantías de ecuanimidad.

En los procesos de selección de nuevo personal ¿Está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?

Sí, cuando existen equiparación entre distintas candidaturas en condiciones de idoneidad, se analiza el número de mujeres y hombres del departamento al que se adscribe el puesto y se selecciona la candidatura del sexo menos representado siempre que es posible.

¿El proceso de selección se encuentra sistematizado al objeto de asegurar la mayor objetividad? ¿Qué tipo de pruebas de selección se realizan?

Sí, tal y como se describe en las cuestiones anteriores y se puede evidenciar en el Procedimiento de Selección aprobado en la organización por escrito y estandarizado.

Formación sobre igualdad de oportunidades de los responsables de la selección de candidatos y sesgos inconscientes de género

Las 2 personas que integran el departamento de RRHH y que a su vez forman parte de la comisión negociadora del presente plan tiene formación en esta materia.

Medios y formato de publicación de las vacantes

El medio de comunicación interna de vacantes se realiza a través de la aplicación Bilky (intranet).

Los canales utilizados para publicar las ofertas de empleo fuera de las empresas son diferentes: mensajería instantánea, web, RRSS, ... se realizan ofertas de empleo como tal.

¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?

Sí, tal y como se ha descrito anteriormente.

¿Existe en la empresa algún formulario de solicitud de empleo?

No, no se utiliza.

Importancia de la entrevista personal en el proceso de selección

Muy alta, formando parte importante del proceso.

Responsable de la entrevista personal

Normalmente, en todas las entrevistas participa la persona que ostenta el cargo de Resp. RRHH y también interviene la persona resp. del servicio o departamento del puesto a cubrir.

Contenido y alcance de la entrevista personal

Como se ha indicado anteriormente, la entrevista evita cuestiones no relacionadas con el desempeño del puesto que puedan ser susceptibles de interpretación estereotipada y discriminatoria. Las cuestiones personales son irrelevantes a la hora de definir las capacidades de la persona candidata para desempeñar el puesto de trabajo en cuestión.

¿Se utiliza el método de «currículum ciego»?

No.

En caso de utilizar empresas externas para la selección ¿Se les informa sobre los criterios de selección y los compromisos acordados en la Comisión Negociadora?

Normalmente no se acude a este tipo de empresas.

No obstante, la organización ha informado sobre los criterios de selección y demás compromisos acordados con el plan de igualdad anterior a los diferentes centros formativos que puedan aportar diferentes candidaturas en función de las bolsas de trabajo disponibles.

Contratación

A continuación, se analizan los datos cuantitativos y cualitativos de las contrataciones y ceses llevados a cabo durante el año 2024, objeto de estudio para el presente Informe de diagnóstico previo.

INGRESOS EN LA EMPRESA

Contrataciones del último año

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROLS A.

TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% CONCENTRACIÓN SOBRE TOTAL DE CADA SEXO		TOTAL	% DISTRIBUCIÓN SOBRE TOTAL DE PLANTILLA	
			HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER
OPERADOR/A ALARMAS	3	1	23%	50%	4	20%	7%
TÉCNICO SISTEMAS ALARMAS	3	0	23%	0%	3	20%	0%
VIGILANTE SEGURIDAD	7	1	54%	50%	8	47%	7%
	13	2			15	87%	13%

MASTER SECURITY 3000 S.L.

TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% CONCENTRACIÓN SOBRE TOTAL DE CADA SEXO		TOTAL	% DISTRIBUCIÓN SOBRE TOTAL DE PLANTILLA	
			HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER
COMERCIAL	1	0	1%	0%	1	1%	0%
GUARDA DE CAMPO	3	2	4%	11%	5	3%	2%
TÉCNICO SISTEMAS ALARMAS	11	0	13%	0%	11	11%	0%
VIGILANTE SEGURIDAD	68	16	82%	89%	84	67%	16%
	83	18			101	82%	18%

Por demás, la empresa MASTER SECURITY 3000 S.L. ha realizado 17 subrogaciones de personal en la categoría de VIGILANTE DE SEGURIDAD:

11 hombres: 8 a jornada completa y 3 a jornada parcial.

6 mujeres: 3 a jornada completa y 3 a jornada parcial.

ANÁLISIS CUALITATIVO DE CONTRATACIONES

¿Se observa si se han contratado durante el último año más hombres que mujeres?

Sí, en ambas empresas se observa un mayor porcentaje de contratación de hombres frente a mujeres.

En GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A en 2024 se han realizado 15 contrataciones, de las que el 87% (13) son hombres y el 13% mujeres (2). La mayoría de las contrataciones son vigilantes de seguridad.

En MASTER SECURITY 3000 SL. Se han realizado 101 contrataciones, 83 son hombres (82%) y 18 son mujeres (18%). Siendo el puesto de Vigilante de seguridad el más contratado.

Justificar cual es la causa

A lo largo de la vigencia del anterior plan de igualdad se ha evidenciado la dificultad de contratación en este sector de actividad que sigue siendo masculinizado. Por tanto, la causa principal de mayor contratación masculina está motivada por ser un sector muy masculinizado.

Muchos de los servicios que se realizan se desarrollan en horario nocturnos, lo que dificulta la presentación de candidaturas del sexo femenino debido entre otras muchas causas a la dificultad de conciliar la vida personal y laboral ya que la responsabilidad familiar recae en gran medida en las mujeres. Se reciben escasas solicitudes de empleo (c.v.) de mujeres.

No obstante, la organización lleva a cabo acciones para intentar paliar y minimizar esta brecha de género en la contratación.

¿Se observan diferencias en la edad de los nuevos contratados entre hombres y mujeres?

No se aprecia información relevante en este sentido. Las diferentes contrataciones van desde los 20 años a los 65 años.

¿Se producen diferencias en el acceso a la empresa en relación con la modalidad de contratación empleada?

No, independientemente del sexo el tipo de contratación es similar. No hay diferencias en este sentido.

¿Se observan diferencias en el nivel jerárquico de los nuevos contratados entre hombres y mujeres?

No se observa tal diferencia pues todas las contrataciones realizadas son para puestos de un mismo rango jerárquico: operador/a de sistemas, técnico/a de sistemas, guarda de campo, vigilante de seguridad y comercial.

¿Se observan diferencias en las circunstancias personales de los nuevos contratados entre hombres y mujeres?

No se aprecian estas diferencias.

CESES EN LA EMPRESA (ÚLTIMO AÑO)

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.

TOTAL		HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% DISTRIBUCIÓN SOBRE TOTAL DE PLANTILLA	
					HOMBRE	MUJER
OPERADOR/A ALARMAS	BAJA PER. PRUEBA	0	1	1	0%	8%
	FIN CT	4	0	4	33%	0%
TÉCNICO SISTEMAS	BAJA VOLUNTARIA	1	0	1	8%	0%
	FIN CT	1	0	1	8%	0%
VIGILANTE SEGURIDAD	BAJA VOLUNTARIA	2	0	2	17%	0%
	FIN CT	2	0	2	17%	0%
	OTRAS CAUSAS	1	0	1	8%	0%
		11	1	12	92%	8%

MASTER SECURITY 3000 S.L.

TOTAL		HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% DISTRIBUCIÓN SOBRE TOTAL DE PLANTILLA	
					HOMBRE	MUJER
GUARDAS DE CAMPO	DESPIDO OBJ	0	1	1	0%	1%
	FIN CT	3	1	4	2%	1%
PSICOLOGO/A	FIN CT	0	1	1	0%	1%
TÉCNICO SISTEMAS ALARMAS	AGOTAMIENTO IT	1	0	1	1%	0%
	BAJA VOLUNTARIA	4	0	4	3%	0%
VIGILANTE SEGURIDAD	AGOTAMIENTO IT	0	0	0	0%	0%
	BAJA FUSION-ABS	1	0	1	1%	0%
	BAJA INACT FI-DIS	1	0	1	1%	0%
	BAJA PER. PRUEBA	2	0	2	2%	0%
	BAJA VOLUNTARIA	12	0	12	10%	0%
	DESPIDO OBJ	6	0	6	5%	0%
	EXCEDENCIA	0	1	1	0%	1%
	FIN CT	67	17	84	53%	13%
	FIN SUBROGACION	5	2	7	4%	2%
	JUBILACION	1	0	1	1%	0%
		103	23	126	82%	18%

En las presentes tablas se observa todo el personal que ha causado baja (cese del vínculo contractual) en las 2 entidades especificando el motivo de baja durante el año 2024.

En GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A en 2024 se han realizado 12 ceses, de los que el 82% (11) son hombres y el 8% mujeres (1). Los puestos de trabajo donde se han realizado dichos ceses han sido en operador/a central, técnico/a sistema y vigilante de seguridad.

En MASTER SECURITY 3000 SL. Los ceses han sido 126, de los cuales 103 son hombres (82%) y 23 son mujeres (18%). Aquí los puestos de trabajo donde se han realizado dichos ceses han sido guarda de campo, psicólogo/a, técnico/a sistema y vigilante de seguridad.

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS BAJAS

¿Hay diferencias entre hombres y mujeres en lo que se refiere a los tipos de finalización de la relación laboral?

En términos generales no hay diferencias.

De manera específica las tablas anteriormente presentadas contienen el motivo de cese y su representación por puesto y sexo.

¿Existen motivos de baja masculinizados o feminizados?

En principio no existe esta motivación.

¿Tienen los hombres y mujeres la misma estabilidad en la organización?

Sí a pesar de la escasa representación femenina en la empresa.

Se presentan unas tablas comparativas donde se aprecia el nº de altas y bajas realizadas durante el año 2024 diferenciadas por puesto de trabajo y sexo.

Clasificación

El personal se clasifica en función de las siguientes características:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA PLANTILLA

Equilibrio de la plantilla

Como se indicó al inicio del estudio de la plantilla de ambas entidades, estamos ante una plantilla

desequilibrada según lo previsto en la LO 3/2007 en su Disp. Adicional 1^a. No se dispone de la composición equilibrada entre mujeres y hombres del 60% - 40%.

En GESTIÓN DE SEGURIDAD y CONTROL S.A. la distribución es de 87% (hombres) y 13% (mujeres).

En MASTER SECURITY 3000 S.L. la distribución es de 86% (hombres) y 14 % (mujeres). En el centro de Albacete no hay presencia femenina. En Alicante hay 2 mujeres y en Murcia 15.

¿Se observa que no existe una distribución homogénea en la organización?

Se observa en su conjunto. La presencia femenina es inferior en todos los departamentos de ambas entidades.

¿Cómo se ha establecido la clasificación profesional en la empresa? Determinar si es o no el resultado de un proceso de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

En el Capítulo VI del convenio de aplicación: “Clasificación profesional y promoción en el trabajo” (arts. 27 a 37) se regula esta materia, habiéndose ajustado la empresa a ella.

Se observa una clasificación de los puestos de trabajo (listado meramente enunciativo y no limitativo) en función de grupos profesionales y una definición de cada uno de ellos con sus correspondientes funciones.

** No se observa una descripción ni valoración de puestos de trabajo bajo la perspectiva de género, lenguaje no inclusivo, ... aunque en el art. 8 “Principio de Igualdad y no discriminación” en su último párrafo se hace mención a dicho aspecto: “Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados en los artículos 28 y siguientes de este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor”.

Al margen de lo contemplado en el convenio de aplicación, la organización dispone de la definición de puestos de trabajo cumpliendo con las directrices de calidad establecidas en la NORMA UNE-EN- ISO 9001:2015.

¿Existe en la empresa una definición de los diferentes puestos de trabajo?

Sí, atendiendo a criterios de calidad antes mencionados.

¿Qué métodos y/o procesos se han utilizado en la descripción de los perfiles profesionales o de los puestos de trabajo?

Se utiliza una ficha con denominación del puesto con sus funciones y responsabilidades.

Se prevé profundizar en este aspecto y utilizar un modelo de ficha más completo. A modo de ejemplo:

DESCRIPCION DEL PUESTO	
DENOMINACION	
AREA/ DEPARTAMENTO	
FUNCIONES ASOCIADAS	
COMPETENCIA NECESARIA PARA OCUPAR EL PUESTO	
EDUCACION Y FORMACIÓN	
EXPERIENCIA	
HABILIDADES	

¿Se advierte alguna valoración estereotipada o sexista de la descripción de los diferentes puestos de trabajo?

No, este aspecto se ha trabajado durante el anterior plan de igualdad.

Existencia de secciones o departamentos en la empresa con claro predominio de hombres o mujeres

Todos los departamentos de la empresa están masculinizados.

En GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A la escasa presencia femenina (13%) está presente en los diferentes departamentos. El puesto OPERADOR/A CENTRAL RECEPTORA en el departamento de CRA tiene el mayor volumen de mujeres: 3.

En MASTER SECURITY 3000 SL. El 14% de la plantilla son mujeres concentrándose 16 de ellas, excepto una INGENIERA, en el puesto de VIGILANTE DE SEGURIDAD en el departamento de SEGURIDAD, no habiendo presencia femenina en el resto de la organización.

¿Existen categorías y/o grupos profesionales masculinizados o feminizados?

A colación de la respuesta anterior, todos los grupos profesionales están masculinizados.

Todos los puestos de trabajo de la empresa están masculinizados.

Se observa una evidente segregación tanto vertical como horizontal:

- Segregación vertical.- No hay presencia femenina en ninguno de los puestos de responsabilidad de la empresa.
- Segregación horizontal.- En la mayoría de los puestos de trabajo o no hay presencia femenina o es muy escasa. Donde más se aprecia su presencia es en el puesto de “vigilante de seguridad”

La principal causa de masculinización en la organización está motivada por la masculinización del sector.

¿Qué medidas adopta la empresa para evitar que un departamento o un determinado perfil profesional se encuentre feminizado o masculinizado?

La empresa ha realizado y realiza diferentes actuaciones para minimizar aquellas causas que contribuyen a la masculinización del sector impulsando acciones que puedan captar el interés por el sexo femenino no obteniendo de momento los resultados deseados:

- Ofertas de empleo con lenguaje neutro, no sexista con mensajes atractivos para el sexo femenino, añadiendo imágenes de mujeres y hombres, introduciendo el compromiso de la organización por la igualdad.
- Comunicaciones a los centros formativos sobre el compromiso de la organización con la igualdad, priorizando en el alumnado femenino para la realización de prácticas.
- Elaboración de roll-up para ferias, ... donde aparece la imagen de la mujer y hombre como perfiles idóneos de contratación.
- Actualización de la web corporativa en términos de igualdad.
- Etc, ...

¿Mantiene una base de datos desagregada por sexos, por tipo de contrato, puesto o grupo profesional?

Si, se ha aportado para la elaboración de este informe de las 2 entidades.

¿Se informa a la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional?

Sí se ha informado y puesto a disposición de la comisión negociadora de todos los datos especificados.

¿Se aprecia una correspondencia entre el nivel de estudios de las personas trabajadoras y su correspondiente clasificación profesional? ¿Se advierten desequilibrios entre los niveles de formación y las exigencias del puesto de trabajo? ¿Se dan situaciones de sobre cualificación entre el personal de uno u otro sexo?

En ninguna de las entidades se observa ni infra ni sobre cualificación. Aquellos puestos de trabajo que requieren formación específica y/o cualificada están desempeñados por personas que ostentan dicha formación. Poniéndose de manifiesto en la tabla anteriormente presentada sobre el nivel de estudios y puestos de trabajo desagregada por sexo.

En el convenio colectivo de aplicación, art. 29 a 35, se describen los diferentes niveles funcionales adscritos a los diferentes grupos profesionales, donde vemos que se hace referencia a la titulación o formación requerida ó experiencia idónea (esta última para algunos puestos).

Existencia de diferencias apreciables entre las secciones o departamentos feminizados y los masculinizados en cuanto a condiciones laborales

En aquellos departamentos donde hay presencia femenina y masculina no se aprecia este aspecto.

Existencia de medidas para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos u ocupaciones en los que se hayan subrepresentadas

Si, se han enumerado algunas de ellas anteriormente, no obstante, se dispone del listado de medidas y objetivos aprobados en el anterior plan y su correspondiente informe de evaluación y seguimiento donde se pueden observar más detalladamente.

Formación

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

Anualmente se realiza la planificación de las posibles necesidades para el año siguiente atendiendo a las necesidades detectadas, continuas novedades tecnológicas, Plan de formación anual.

Se contacta con los centros con los que la organización pueda tener convenios de colaboración ó se indaga sobre los posibles centros que imparten las acciones previstas, diseñando en su caso un curso Ad Hoc para alguna especialidad específica o se siguen los cursos tradicionales de Formación Permanente.

FORMACIÓN POR ÁREAS Y/O DEPARTAMENTOS

Número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos

En el año 2024 se han realizado las siguientes acciones formativas:

FORMACIÓN 2024										
EMPRESA	TITULO CURSO	FECHAS	H. PRESENCIAL	H. ONLINE	TOTAL HORAS	HOMBRE	MUJER	TOTAL ALUMNOS	CATEGORIA	DEPARTAMENTO
GESTION DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.	CURSO GUARDA DE CAMPO	jun-24	40	20	60	3	0	3	VIGILANTE	VIGILANCIA
GESTION DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.	PRIMEROS AUXILIOS Y USO DE DESFIBRLADOR SEMIAUTOMÁTICO	feb-24	15	0	15	5	0	5	VIGILANTE	VIGILANCIA
GESTION DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.	ACTUACION FRENTE A EXPLOSIVOS	feb-24	15	0	15	1	0	1	VIGILANTE	VIGILANCIA
GESTION DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.	OPERADOR DE CRA	feb-24	0	20	20	8	2	10	OPERADOR CRA	CRA

GESTION DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.	PRIMEROS AUXILIOS	6 al 11 de noviembre	10	0	10	4	0	4	VIGILANTE	VIGILANCIA
GESTION DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.	PRIMEROS AUXILIOS	12 al 13 de noviembre	10	0	10	2	1	3	VIGILANTE	VIGILANCIA
GESTION DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.	PRIMEROS AUXILIOS	20 al 21 de noviembre	10	0	10	1	0	1	VIGILANTE	VIGILANCIA

FORMACIÓN 2024

EMPRESA	TITULO CURSO	FECHAS	H. PRESENCIAL	H. ONLINE	TOTAL HORAS	HOMBRE	MUJER	TOTAL ALUMNOS	PUESTO	DEPARTAMENTO
MASTER SECURITY 3000 S.L.	PRIMEROS AUXILIOS Y USO DE DESFIBRILADOR SEMIAUTOMÁTICO	12 al 14 febrero	15	0	15	10	2	12	VIGILANTE	VIGILANCIA
MASTER SECURITY 3000 S.L.	PREVENCION Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS: PLAN AUTOPROTECCIÓN	15 al 19 Febrero	15	0	15	1	1	2	VIGILANTE	VIGILANCIA
MASTER SECURITY 3000 S.L.	ACTUACIÓN FRENTE A EXPLOSIVOS	20 al 22 de febrero	15	0	15	7	2	9	VIGILANTE	VIGILANCIA
MASTER SECURITY 3000 S.L.	ACTUALIZACIÓN NORMATIVA EN SEGURIDAD PRIVADA Y CONTROL DE ACCESOS	27 al 29 de febrero	15	0	15	12	1	13	VIGILANTE	VIGILANCIA
MASTER SECURITY 3000 S.L.	NIVEL BASICO EN PREVENCION RRLL	01 al 22 de marzo	20	40	60	2	0	2	TECNICO DE ALARMAS	INSTALADORA
MASTER SECURITY 3000 S.L.	PRIMEROS AUXILIOS	6 al 7 de noviembre	10	0	10	5	0	5	VIGILANTE	VIGILANCIA
MASTER SECURITY 3000 S.L.	PRIMEROS AUXILIOS	26 Y 27 de noviembre	10	0	10	4	0	4	VIGILANTE	VIGILANCIA
MASTER SECURITY 3000 S.L.	PRIMEROS AUXILIOS	20 al 21 de noviembre	10	0	10	5	0	5	VIGILANTE	VIGILANCIA
MASTER SECURITY 3000 S.L.	PRIMEROS AUXILIOS	12 y 13 de noviembre	10	0	10	6	0	6	VIGILANTE	VIGILANCIA
MASTER SECURITY 3000 S.L.	PRL PARA TRABAJOS ELECTRICIDAD, MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE ALTA Y BAJA TENCIÓN	20 al 22 de noviembre	20	0	20	2	0	2	TECNICO DE ALARMAS	INSTALADORA

Independientemente de ello, todo el personal que desempeña el puesto de vigilancia de seguridad tiene la formación requerida para desempeñar dicho puesto: TIP (Tarjeta de Identificación Profesional) que le habilita para ejercer esta profesión, es requisito previo a su contratación.

ANÁLISIS CUALITATIVO

¿Existe en la organización un plan de formación?

Sí, anualmente se elabora.

Con el plan de igualdad anterior se ha ido perfeccionando este aspecto. Se dispone de un procedimiento formal.

¿Se facilita la formación a trabajadores temporales, a tiempo parcial o con reducción de jornada?

Sí, este tipo de situaciones no afectan a la hora de realizar la formación.

¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?

Además de cumplir con las exigencias legales en esta materia como pueda ser la formación básica inicial en PRL, formación permanente en seguridad privada, ..., las acciones formativas las planifica la empresa en bases a las necesidades detectadas y también a petición del personal en su caso.

¿Se informa a todos los trabajadores de la empresa sobre la oferta formativa que pudiera resultarles de interés?

Sí, se informa a través de la intranet (Bilky).

¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?

En la actualidad sí se planifica bajo esta perspectiva.

A raíz de la vigencia del plan de igualdad anterior la organización planifica la formación bajo esta perspectiva, además de programar formación en materia de Igualdad.

¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?

La formación obligatoria la realiza toda aquella persona que no la haya realizado y siempre que sea necesario.

La formación voluntaria se realiza a petición de alguna persona trabajadora o se les ofrece.

No obstante, en el plan de formación puesto en marcha se establecen una serie de criterios presentes a la hora de organizar la formación:

- La realización de cursos sea en horario laboral o, en caso de no poder serlo, consensuar formas de compensación del tiempo empleado fuera del horario laboral.
- Todos los cursos presenciales se impartan en las propias instalaciones de la empresa.
- Los cursos tengan enfoque desde una perspectiva de género o un módulo específico en materia de igualdad de oportunidades.
- Ofertar los cursos a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares o con el contrato suspendido por razones vinculadas a la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Proponer acciones formativas de carácter profesional a quienes se reincorporan en la Empresa tras la finalización de la suspensión de contrato, por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración.
- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.
- Realizar formaciones específicas en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No obstante, todo el personal que desempeña el puesto de vigilancia de seguridad tiene la formación requerida para dicho puesto que le habilita para poder ejercer esta profesión adquiriendo la Tarjeta de Identificación Profesional (TIP).

Posibilidades de acceso a la formación continua por parte de hombres y mujeres

Toda persona de la plantilla tiene acceso.

¿Se realiza formación en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes y acoso?

A lo largo de la vigencia del plan de igualdad anterior se han ido realizando acciones formativas en esta materia al conjunto de la plantilla, estando pendiente llegar al 100% de la misma.

Al inicio de entrar en vigor, en el año 2022 se impartió formación a 84 personas (guardas de campo y vigilantes de seguridad).

En 2023 se impartió formación en Igualdad a 8 personas.

En 2024 se introducen módulos de igualdad en todas las acciones formativas de reciclaje, formación periódica, por ejemplo: Curso de Operador/a CRA impartido del 04 al 22 de marzo de 2024 en modalidad online, donde participan 8 personas trabajadoras (2 mujeres y 6 hombres), recibieron todos/as el módulo de igualdad elaborado para ello. Además, se introduce en todos los kits de bienvenida y acogida a una nueva persona trabajadora dicho módulo de igualdad y un díptico informativo sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

Sí como se ha comentado anteriormente.

Horario de la formación (horario laboral, fuera de la jornada laboral o de forma mixta)

Atendiendo a los criterios establecidos en el Plan de formación, la formación se realiza en horario laboral.

¿Se producen diferencias de participación de mujeres y hombres en relación con los horarios de impartición de la formación?

No se producen al realizarse en horario laboral.

¿Se establece una relación entre formación y promoción?

Podría venir asociada en casos de producirse algún caso de promoción pues la organización cuenta con una ficha de personal donde se refleja la formación y trayectoria académica de cada trabajador/a. Programa de identificación de talento interno.

¿Se imparte la formación necesaria para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo?

Sí.

¿Se imparte formación a los trabajadores que tienen su contrato en suspenso por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, baja por nacimiento y cuidado, excedencia por cuidado de hijos o familiares o violencia de género?

No se ha producido dicha situación, aunque se les informa a través de la aplicación BILKY.

¿Se imparte formación de reciclaje al personal que se reincorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia así como a mujeres víctimas de violencia de género?

Siempre que sea necesario se realiza dicha formación.

¿En qué medida facilita la empresa compatibilizar la asistencia a cursos de formación con la asunción de responsabilidades familiares?

No se producen este tipo de situaciones al realizarse la formación dentro de la jornada laboral.

¿Se observan diferencias significativas en la formación interna que reciben los hombres y las mujeres de la empresa (número de horas, contenido, objetivos de la formación, etc.)?

No se aprecian este tipo de diferencias.

¿Se aprecian divergencias en el acceso a los cursos de formación externa (posgrados, cursos de especialización, etc.) financiados por la empresa para uno y otro sexo?

No se han producido este tipo de situaciones.

¿Se observan diferencias por sexo respecto a las personas trabajadoras que reciben cursos de formación especializada (que sí suelen favorecer la promoción o un incremento salarial)?

No se han producido dichas situaciones.

¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?

Las personas que componen el departamento de RRHH en la organización están adquiriendo los conocimientos oportunos en esta materia al igual que en tema de acoso sexual y por razón de sexo.

¿Se informa a la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de las formaciones impartidas?

Durante la elaboración del presente informe se informa a la comisión de la formación realizada en el último año.

Promoción

Con relación a la promoción profesional, en la organización se dan las siguientes circunstancias:

A lo largo de la vigencia del anterior plan de igualdad, sólo se ha realizado 2 promociones que han recaído en 2 hombres.

ANÁLISIS CUALITATIVO

¿Prevé el convenio colectivo u otro acuerdo colectivo algún criterio de promoción profesional? ¿Tiene el convenio alguna medida de acción positiva de promoción?

El convenio colectivo actual no contempla un criterio de promoción profesional a seguir. En su art. 37 “Anticipación al cambio y desarrollo de una carrera profesional.” Se adquiere un compromiso por las partes firmantes del mismo en introducir acciones formativas necesarias, como pueda ser la formación profesional continua, con la finalidad de mejorar y optimizar la actividad de los servicios de vigilancia de las personas trabajadoras en este sector adquiriendo nuevas competencias para una correcta adaptación a las nuevas tecnologías y modelos operativos. A colación de dicho compromiso, se pretende que la plantilla esté formada y preparada para desarrollar un trabajo más eficiente, favoreciendo con ello el desarrollo profesional y la promoción.

¿Se aplican diferentes sistemas de promoción en función del perfil profesional?

Con la implantación del plan anterior se adoptaron unas pautas a seguir en caso de producirse alguna situación de promoción interna.

¿Qué criterios se utilizan para seleccionar al mejor candidato o candidata (antigüedad, formación, dedicación exclusiva, disponibilidad horaria, disponibilidad para viajar, evaluación del desempeño...)?

Los criterios a tener en cuenta son:

- o Méritos o resultados obtenidos.
- o Formación.
- o Antigüedad.
- o Capacidad organizativa.

Adicionalmente, también se puede prestar atención:

- o Disponibilidad e interés de la persona trabajadora.
- o Empatía y relación con el resto de la plantilla.
- o Trayectoria profesional fuera de la empresa.

¿Qué peso tiene la formación en los procesos de promoción? Analizar qué peso tiene cada tipo de formación sobre la promoción.

Como se observa en la cuestión anterior, la formación ocupa un papel relevante.

Además, tal y como se dispone en el art. 37 del convenio se adquiere el compromiso de dar un papel importante a la formación profesional continua que reverta en el desarrollo profesional, dando prioridad a la promoción.

Con las pautas establecidas se confeccionará el procedimiento de promoción interna quedando recogido de manera formal este aspecto.

¿Debe superarse alguna prueba objetiva para promocionar?

En caso de plantearse alguna situación se recurrirá a este tipo de pruebas.

Describa quienes intervienen en los procesos de promoción interna, si participan las mujeres en estos equipos, si han recibido formación en igualdad por razón de sexo y si participan de algún modo los representantes legales de los trabajadores

Al igual que en proceso de selección las personas que intervengan serán la persona responsable de RRHH y responsable del departamento. Interviniendo la Dirección de la organización si el puesto a promocionar es de alta responsabilidad y jerarquía.

¿Existen en la empresa planes de carrera e itinerarios profesionales?

No, no se realizan. Quizá cuando se desarrolle el compromiso establecido en el art. 37 del convenio se puedan establecer dichos planes e itinerarios.

¿Existe algún método de valoración del personal promocionado?

Con las pautas de promoción implantadas en la organización se diseñará un proceso de selección basado en la evaluación objetiva de capacidades y habilidades de las personas candidatas al puesto promocionado.

Ante una posible promoción interna ¿Se informa a toda la plantilla para la presentación de candidaturas?

Se establecen los cauces de información a través de la intranet BILKY.

Las plazas vacantes ¿son sometidas a un proceso de promoción interna antes de sacarlas a convocatoria externa?

Aún no se ha dado esa situación.

¿Se establecen medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas?

Sí, con el plan anterior se establecen acciones ó medidas de acción positiva, por ejemplo:

- Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar.

¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios y Dirección?

Sí se establecen este tipo de medidas, aunque no se han producido las situaciones descritas:

- Se establecen medidas en la promoción de personal, primando la promoción del sexo menos representado en el puesto o categoría profesional ofertado en igualdad de condiciones.
- Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 15% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentren infrarrepresentadas.

- A lo largo de la vigencia del Plan, se procurará que en las nuevas promociones el incremento del porcentaje de mujeres sea como mínimo del 25%, respecto de puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.
- Reservar al menos el 20% de plazas para mujeres en los proyectos desarrollo profesional.

¿Se aprecia algún tipo de segregación vertical en la empresa? ¿Es igual el peso de las mujeres y de los hombres en los diferentes niveles jerárquicos?

Sí se aprecia. La mayoría de los puestos de responsabilidad están desempeñados por hombres.

Teniendo en cuenta los criterios que se utilizan en la empresa para seleccionar al mejor candidato o candidata a un ascenso, ¿alguno de ellos puede suponer un obstáculo a la promoción de las mujeres?

Con la aplicación de las pautas a las que anteriormente se ha hecho referencia y aplicando los criterios establecidos no debería producirse ningún obstáculo en estos sentido.

En la promoción profesional, ¿se aprecia alguna repercusión negativa por el hecho de tener un contrato de trabajo temporal, un contrato de trabajo a tiempo parcial, prestar servicios a distancia, tener responsabilidades familiares o estar ejerciendo algún derecho de conciliación de la vida familiar y profesional?

Al igual que la pregunta anterior, no debería darse esta situación.

¿Qué papel juega la evaluación del desempeño en las promociones? ¿Qué peso tienen, en la práctica, otras variables como la antigüedad, la disponibilidad horaria o la movilidad geográfica?

Como se ha indicado anteriormente, con la implantación de las pautas de promoción implantadas en la organización se prevé diseñar un proceso de selección basado en la evaluación objetiva de capacidades y habilidades de las personas candidatas al puesto promocionado, por lo que jugará un papel importante en dicho proceso.

¿Existen departamentos o áreas funcionales con mayores o menores posibilidades de promocionar?

Sí, existen departamentos susceptibles de estas situaciones: SEGURIDAD, CRA, INSTALADORA, ...

Condiciones de trabajo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA EN FUNCIÓN DEL HORARIO

Distribución de la plantilla en función del horario

En esta materia la empresa actúa conforme al Capítulo IX “El tiempo de trabajo” (arts. 52 a 57) del convenio colectivo aplicable. En su art- 52 “Jornada de trabajo” hace alusión en diferentes párrafos a la finalidad de conciliar la vida laboral y personal adoptando algunas medidas para ello: libranza de al menos un fin de semana al mes, sistemas de cuadrantes anuales para personal de servicios fijos y estables, ...

En ambas entidades se observan diferentes tipos de turnos en función de los departamentos y puestos de trabajo.

Los departamentos de ADMINISTRACIÓN, RRHH tienen turnos intensivos de lunes a viernes.

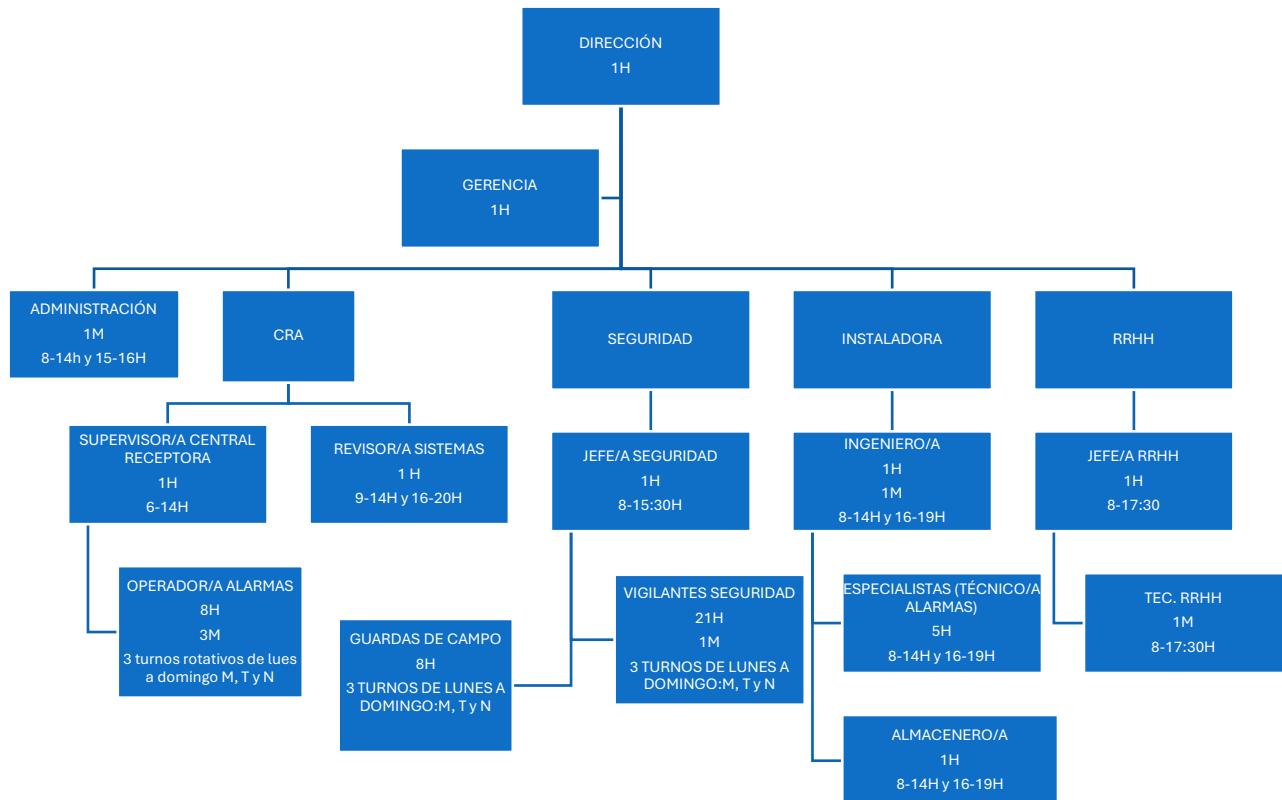
Los departamentos COMERCIAL. INSTALADORA.....tienen turno partido de lunes a viernes.

En el departamento de SEGURIDAD y CRA. Se observan diferentes horarios: turnos intensivos, turnos partidos ó turnos rotativos de L a D de mañanas, tardes y noches.

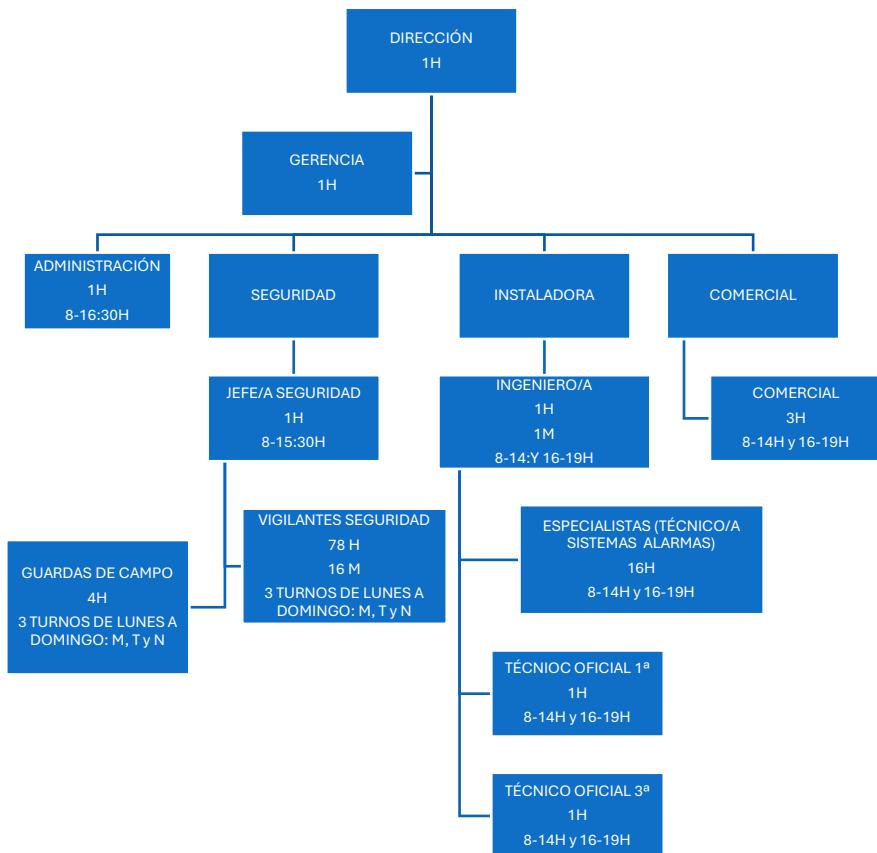
Normalmente los turnos son de 8 horas diarias

En los siguientes organigramas aparecen reflejados los horarios de cada puesto de trabajo:

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.



MASTER SECURITY 3000 S.L.



En las tablas que se exponen a continuación, se informa de los puestos de trabajo a turnos de mañana, tarde y noche de ambas empresas, indicando su % sobre el total de la plantilla.

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.					
DEPARTAMENTO	NIVEL FUNCIONAL	HOMBRES	% SOBRE TOTAL PLANTILLA	MUJERES	% SOBRE TOTAL PLANTILLA
CRA	OPERADOR/A CENTRAL RECEPTORA	8	15%	3	5%
SEGURIDAD	GUARDA DE CAMPO	8	15%	0	0%
	VIGILANTE SEGURIDAD	21	38%	1	2%
TOTAL		55	48	86%	7
					11%

MASTER SECURITY 3000 S.L.					
DEPARTAMENTO	NIVEL FUNCIONAL	HOMBRES	% SOBRE TOTAL PLANTILLA	MUJERES	% SOBRE TOTAL PLANTILLA
SEGURIDAD	GUARDA DE CAMPO	4	3%	0	0%
	VIGILANTE SEGURIDAD	78	63%	16	13%
TOTAL		123	106	86%	17
					14%

BAJAS MÉDICAS DE MUJERES Y HOMBRES POR TIPOLOGÍAS Y PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

A través de las siguientes tablas se informa de las diferentes bajas por IT's en ambas empresas por enfermedad común, accidente laboral y recaída enfermedad:

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.

20	HOMBRE	%	MUJER	%	% BAJAS IT HOMBRES SOBRE TOTAL PLANTILLA	% BAJAS IT MUJERES SOBRE TOTAL PLANTILLA
ENFERMEDAD	17	85,0%	2	10,0%	30,9%	3,6%
RECAIDA ENF.	1	5,0%	0	0,0%	1,8%	0,0%
	18		2			

En esta empresa se han producido un total de 20 episodios de incapacidad temporal.

MASTER SECURITY 3000 S.L.

39	HOMBRE	%	MUJER	%	% BAJAS IT HOMBRES SOBRE TOTAL PLANTILLA	% BAJAS IT MUJERES SOBRE TOTAL PLANTILLA
ACC. LABORAL	4	10,3%	1	2,6%	3,3%	0,8%
ENFERMEDAD	29	74,4%	4	10,3%	23,6%	3,3%
RECAIDA ENF.	1	2,6%	0	0,0%	1,8%	0,0%
	34		5			

En esta otra entidad se han producido un total de 39 episodios de bajas médicas.

Durante el año 2024 se han producido los siguientes permisos de maternidad y paternidad:

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.

PERMISO	HOMBRE	MUJER
MATERNIDAD	0	0
PATERNIDAD	1	0

Este trabajador ha disfrutado de 14 días de lactancia tras el permiso de paternidad.

MASTER SECURITY 3000 S.L.

PERMISO	HOMBRE	MUJER
MATERNIDAD	0	0
PATERNIDAD	4	0

Estos trabajadores no disfrutan del permiso de lactancia

ANÁLISIS CUALITATIVO

¿El convenio colectivo de aplicación o, en su caso, el acuerdo de empresa prevé una regulación diferenciada, con respecto a determinadas materias, en función del tipo de contrato (indefinido/temporal, a tiempo completo/a tiempo parcial)?

El convenio colectivo no tiene dicha regulación diferenciada.

¿El convenio colectivo de aplicación o, en su caso, el acuerdo de empresa prevé una regulación diferenciada, con respecto a determinadas materias, en función del tipo de jornada?

No

¿Se ha producido alguna inaplicación del convenio colectivo en la empresa?

No

¿Existen en la empresa personas trabajadoras cedidas por otra empresa?

No

¿Existe algún beneficio en la empresa del que queden excluidos los trabajadores de duración determinada o los trabajadores con contrato a tiempo parcial o jornada reducida?

No existe este tipo de beneficios.

¿Hay trabajadores de la empresa que presten servicios en centros de trabajo ajenos?

Sí, por las características del servicio que presta la empresa como es el servicio de videovigilancia, la mayoría de su plantilla realizan su trabajo en centros de trabajo ajenos.

¿Se aprecian diferentes condiciones contractuales entre hombres y mujeres?

No se aprecian.

Conciliación y Corresponsabilidad

El establecimiento de las condiciones respecto a los tiempos de trabajo y la conciliación es el siguiente:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA EN FUNCIÓN DE SUS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A

	RESPONSABILIDADES FAMILIARES	SEXO		TOTAL FRANJA	% CONCENTRACIÓN POR Nº DE HIJOS/AS		% CONCENTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE CADA SEXO		% DISTRIBUCIÓN	
		HOMBRES	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
SIN CARGAS	0 HIJOS	11	0	11	100,0%	0,0%	22,9%	0%	20,0%	0%
CON CARGAS	1 HIJO	11	3	14	78,6%	21,4%	22,9%	43%	20,0%	5%
	2 HIJOS	23	4	27	85,2%	14,8%	47,9%	57%	41,8%	7%
	3 HIJOS	3	0	3	100,0%	0,0%	6,3%	0%	5,5%	0%
	MAS DE 4 HIJOS	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0%	0,0%	0%
TOTAL		48	7	55					87%	13%

MASTER SECURITY 3000 S.L.

	RESPONSABILIDADES FAMILIARES	SEXO		TOTAL FRANJA	% CONCENTRACIÓN POR Nº DE HIJOS/AS		% CONCENTRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE CADA SEXO		% DISTRIBUCIÓN	
		HOMBRES	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
SIN CARGAS	0 HIJOS	46	5	51	90,2%	9,8%	43,4%	29%	37,4%	4%
CON CARGAS	1 HIJO	21	3	24	87,5%	12,5%	19,8%	18%	17,1%	2%
	2 HIJOS	26	4	30	86,7%	13,3%	24,5%	24%	21,1%	3%
	3 HIJOS	9	2	11	81,8%	18,2%	8,5%	12%	7,3%	2%
	MAS DE 4 HIJOS	4	3	7	57,1%	42,9%	3,8%	18%	3,3%	2%
TOTAL		106	17	123					86%	14%

En GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A. el 80% de la plantilla tiene responsabilidades familiares, respecto a la tenencia de hijos menores de 12 años. El 67% recae en hombres y el 13% en mujeres.

En MASTER SECURITY 3000 S.L. el 59% de la plantilla tiene responsabilidades familiares. Recayendo el 49% en hombres y el 10% en mujeres.

DERECHOS DE CONCILIACIÓN (EXCEDENCIA, REDUCCIÓN, ADAPTACIÓN, ETC.)

Contratos de sustitución realizados por la empresa en el último año para suplir excedencias, bajas por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, bajas por nacimiento y cuidado, reducciones de jornada por cuidado de hijos o de familiares

A lo largo del año analizado (2024) se han disfrutado de 5 permisos de paternidad:

1 de un técnico especialista en GESTIÓN SEGURIDAD Y CONTROL DE LORCA S.A
4 (2 Técnicos Especialista, 1 Tec. Oficial 3^a y 1 Vigilante)

Siempre que sea necesario se hacen contrataciones, pero no se realizan contratos de sustitución en sentido estricto.

ANÁLISIS CUALITATIVO

¿El convenio colectivo aplicable prevé alguna mejora, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con respecto a la regulación legal?

En su Capítulo VIII “Prestaciones sociales” podemos observar algunos artículos que de alguna manera mejoran dicha conciliación. Se trata de aportaciones económicas que redunden en la persona trabajadora y su familia como son: Ayudas a hijos y cónyuge discapacitados (art. 50), Compensaciones en supuestos de incapacidad temporal, ...

¿Por acuerdo o por decisión unilateral del empresario se reconoce en la empresa, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, alguna mejora con respecto a la regulación legal o convencional?

Sí, tras la negociación del anterior plan de igualdad se aprobaron una serie de medidas que mejoran lo previsto en la normativa aplicable.

A continuación se transcribe la batería de medidas aprobadas en esta materia:

6.1. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las	6.1.1. Difundir mediante información incluida en la Intranet los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007, Real Decreto Ley 6/2019 y normativa complementaria y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación
	6.1.2 Se facilitarán los cuadrantes de trabajo con una antelación mínima de 5 días, antes de que empiece el mes, salvo pactos en contrario que lo mejoren.

<p>medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla</p>	<p>6.1.3. Las y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que solo pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tendrán derecho a que la mitad del disfrute de sus vacaciones coincida con dicho calendario. En los casos de viudedad o familias monoparentales se acogerán al mismo derecho</p>
	<p>6.1.4. El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 21 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).</p>
	<p>6.1.5. Excedencia en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo de un año máximo, en caso de imposibilidad objetiva para reincorporarle a su anterior puesto se le ofrecerá otro de similares características. Improrrogable, con un preaviso de 15 días naturales (convenio)</p>
	<p>6.1.6. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.</p>
	<p>6.1.7. Preferencia en el cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes siempre que organizativamente sea posible y, respetando siempre el Convenio Colectivo de aplicación</p>
	<p>6.1.8. Reservar de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o familiares).</p>
	<p>6.1.9. Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidos en el RD 8/2019</p>
	<p>6.1.10. Conceder el permiso retribuido por el tiempo imprescindible, hasta un máximo de cuatro ocasiones para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida</p>
	<p>6.1.11. Establecer un permiso no retribuido para el tiempo necesario para el acompañamiento en aquellos casos en que esté justificado debidamente de menores, mayores de 65 años y personas dependientes, en aquellos casos en que no se tenga ninguna hora en convenio o acuerdo de empresa/centro.</p>
	<p>6.1.12. Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas, previa solicitud y siempre respetando lo establecido en el convenio de aplicación.</p>
	<p>6.1.13. Testar el grado de necesidad de las medidas de conciliación y recoger medidas aún no incluidas.</p>
	<p>6.1.14. El personal que solicite la acumulación de lactancia tendrá derecho a acumular este permiso en jornadas completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de partos múltiples por cada hijo/a.</p>
	<p>6.1.15. Se realizarán los cambios de la jornada o turnos para los trabajadores/as, con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales, u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas, las</p>

	solicitudes denegadas deben de estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia
	6.1.16. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.
	6.1.17. Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato o candidata que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y excedencias por cuidados
	6.1.18. Se facilitará la adaptación de la jornada sin reducirla para los trabajadores o trabajadoras que tengan a menores o personas dependientes a su cargo, en su centro de trabajo u otro lo más cercano posible a su domicilio, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas, las solicitudes denegadas deben de estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia
6.2. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla	<p>6.2.1. Ampliación del permiso de lactancia y posibilidad de corresponsabilidad en el cuidado del lactante en los términos recogidos por el RDL 6/2019 (Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses)</p> <p>6.2.2. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes</p> <p>6.2.3. Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales</p> <p>6.2.4. El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al disfrute del permiso por nacimiento ó durante el disfrute del mismo con las variables que ofrece la normativa aplicable, tendrá derecho a que le faciliten el cambio de turno en su propio servicio o en su defecto en otro centro lo más cercano posible a su domicilio, si la operativa lo permite.</p>

¿Qué canales de comunicación utiliza la empresa para informar a las personas trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

La empresa establece como canal de comunicación la intranet BILKY.

Existencia de incentivos para los hombres que hagan uso de los permisos para el cuidado de personas.

En la relación de medidas anteriormente expuestas el bloque 6.2. hace referencia a ello.

¿Existen obstáculos en la empresa que dificulten, en la práctica, el ejercicio de estos derechos de conciliación (despidos, dificultades en la promoción, falta de sustitución y, en consecuencia, sobrecarga de trabajo para el personal ya contratado, penalizaciones económicas, etc.)?

Una vez más, debido al sector en el que se desarrolla la actividad de la empresa se pueden considerar obstáculos para el ejercicio de dichos derechos los propios horarios en días festivos, turnos de noche, ...; siendo todos ellos obstáculos derivados de la propia actividad, no obstáculos de los que se refiere o plantea dicha cuestión.

¿Quiénes utilizan, en la práctica, los derechos de conciliación: los hombres, las mujeres, ¿o ambos por igual?

En la actualidad se ha puesto en funcionamiento un registro para controlar dicha cuestión. Con anterioridad, aunque se solicitaban y concedían algunos de estos derechos no se disponía de información precisa.

¿Qué medidas ha adoptado la empresa para potenciar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado?

Se dispone de dicha información en la relación de medidas anteriormente expuesta.

¿Qué derechos de conciliación se ejercitan más en la práctica: aquellos que suponen la pérdida y la reducción del salario (como la excedencia o la reducción de jornada) o aquellos que no tienen incidencia en la retribución (como el trabajo a distancia o la adaptación de jornada)?

Por la información facilitada aquellos que no tienen incidencia en la retribución.

¿Utilizan mujeres y hombres en igual medida las excedencias o las reducciones de jornada para cuidado de menor o familiar? Analizar qué impacto produce el ejercicio de estos derechos sobre la promoción profesional; qué impacto tiene sobre la participación en acciones formativas; y qué impacto tiene sobre las retribuciones.

No se han producido situaciones de este tipo para poder contestar.

¿Se facilita la adaptación de la jornada a las necesidades familiares antes que la reducción de jornada?

Siempre que el desarrollo de la actividad lo permita, se facilita la adaptación de la jornada.

¿En qué medida las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades familiares (cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro de trabajo sin cambio de residencia, modificación sustancial de condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos)?

No se puede responder a esta cuestión al no disponer de información.

¿Se contrata a personal para sustituir a quienes tengan suspendido su contrato de trabajo por nacimiento o cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural?

No se realizan contrataciones de sustitución ó interinidad, en caso necesario se realizan contrataciones eventuales por el tiempo necesario.

¿El personal tiene alguna limitación práctica para acogerse a los derechos de conciliación personal, familiar y laboral?

No.

Existencia de discriminaciones o algún trato diferenciado en el uso de estos derechos en función del tipo de contrato o de la duración de la jornada

No existen este tipo de discriminaciones.

¿Influye el sexo del trabajador en la asignación de los tipos de jornada (partida, continua o turnos)?

No.

En un sistema de turnos ¿Hay posibilidad de rotar turnos en función de las necesidades personales y familiares?

En aquellos servicios en los que dicha rotación es posible se realiza. No siempre es posible dicha rotación debido a los trabajos a cubrir con horarios determinados sin posibilidad de cambio.

Existencia de flexibilidad para la entrada y la salida del trabajo

Debido a la actividad del sector en el que se encuadra la empresa, este tipo de flexibilidad no resulta posible para determinadas personas de la plantilla al no desempeñar su trabajo en las instalaciones de la empresa por lo que no se puede controlar dicho aspecto.

Existencia de días retribuidos de libre disposición.

No se dispone de ellos para ninguna categoría profesional.

Retribuciones

Las condiciones salariales en la organización se ajustan a lo establecido en el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, Capítulo VII “Retribuciones” artículos 38 a 47 y tienen las siguientes características.

REGISTRO SALARIAL

Se dispone del registro retributivo del año en estudio, 2024 de ambas empresas.

Forma de realización del registro salarial

A través de la asesoría laboral de la empresa se facilita la información salarial y se ha cumplimentado la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad para dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del RD 902/2020.

Verificación de la idoneidad del Registro retributivo

Para la elaboración de un correcto registro retributivo se ha tenido en cuenta:

- La clasificación profesional de la empresa y los trabajos de igual valor.
- Verificar que los conceptos retributivos incluidos en el registro son los que figuran en el convenio o convenios de aplicación, y si existe o no una definición clara y precisa de lo que cada concepto salarial retribuye.
- Calcular el promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas, en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales y de cada una de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable a la empresa, así como por puestos de trabajo de igual valor.
- Ejercer el derecho de acceso al registro retributivo por parte de la RLT o la plantilla, habiendo una comunicación efectiva.

Adjuntar archivo del Registro salarial

REGISTRO RETRIBUTIVO GRUPO SECURITY (MASTER SECURITY 3000 S.L. Y GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.)

31.12.2024

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Forma de realización de la valoración de puestos de trabajo

A lo largo de este nuevo proceso de negociación del plan de igualdad se volverán a realizar las valoraciones de los diferentes puestos de trabajo utilizando la herramienta de valoración de puestos de trabajo aprobada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, siendo necesaria para la Auditoría retributiva.

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS RETRIBUTIVOS

La mayoría de las cuestiones a valorar y responder en este apartado se responderán cuando se realice la auditoría retributiva en la siguiente reunión.

¿Se observan diferencias retributivas apreciables dependiendo del tipo de contrato?

No se aprecian diferencias en este sentido.

¿Se observan diferencias retributivas entre hombres y mujeres en función de sus años de servicio en la empresa (antigüedad)?

Pendiente

¿Hay trabajadores en la empresa que perciban una mejora voluntaria?

Pendiente

¿Existe algún tipo de retribución por objetivos o retribución variable?

Pendiente.

En los casos de reducción de jornada por cuidado de menores o familiares, ¿cómo se lleva a cabo la reducción de salario base, complementos salariales y extrasalariales? Analizar si está justificada la reducción o eliminación de algunos de los conceptos retributivos.

Pendiente.

¿Existen complementos salariales (Ej.: plus de disponibilidad, plus de nocturnidad, plus de peligrosidad, plus de responsabilidad, plus de productividad, etc.). que repercuten de forma diferente en la retribución de mujeres y hombres?

Pendiente.

¿Se destinan los complementos salariales, incentivos y/o beneficios sociales, en exclusiva, a determinadas categorías laborales o a contratos indefinidos y/o jornadas completas? ¿Existen incentivos o beneficios sociales condicionados por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral?

Pendiente.

¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial?

No.

¿Cómo se determina el salario de ingreso de una nueva incorporación?

Se aplica la tabla salarial vigente publicada en el convenio colectivo, atendiendo al tipo de categoría profesional.

¿Qué criterios se utilizan para establecer los diferentes conceptos salariales?

Se atiende a lo establecido en el convenio colectivo.

¿Qué criterios se utilizan para decidir las revisiones de salario o los aumentos retributivos?

Los criterios son las negociaciones y acuerdos asumidos en el convenio colectivo de aplicación.

¿Qué peso tiene la negociación individual en la negociación final de los salarios?

Pendiente.

¿La estructura salarial se vincula al convenio colectivo aplicable en la empresa o se aplica el convenio mejorado en materia salarial?

Se aplica la tabla publicada.

Acoso sexual y por razón de sexo

La empresa dispone de un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo implantado con ocasión del anterior plan de igualdad aún vigente.

Las situaciones relacionadas con el acoso sexual o por razón de género son las siguientes:

Número de casos de acoso sexual y/o por razón sexual tramitados durante el último año

Ninguno. Se emite informe anual

¿Existe en la empresa un protocolo de actuación ante situaciones de acoso por razón de sexo o acoso sexual y otras conductas contra la libertad sexual?

Sí, con fecha de vigencia 23.12.2021

¿Se incluye dicho protocolo en otros documentos de la organización como el manual de acogida o el código ético?

Se publica en la intranet BILKY para estar a disposición de toda la plantilla.
En el manual de acogida se entrega díptico resumido sobre dicho protocolo.

Existencia de regulación sobre el acoso por razón de sexo o el acoso sexual

Sí.

Detallar el contenido de la regulación

El convenio colectivo en su art. 8 bis hace referencia directa a esta materia, emplazando a las empresas a dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/200 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los procedimientos de actuación de esta organización frente al acoso contemplan:

Declaración de principios.

Definición de acoso sexual y por razón de sexo.

Identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse.

Medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Los principios a los que responden nuestros procedimientos de actuación frente al acoso son:

Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.

Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

Diligencia y celeridad del procedimiento.

Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

¿Se han negociado los procedimientos de actuación frente al acoso con la representación de las personas trabajadoras tal como establece el art. 48 LO 3/2007?

Sí.

¿Qué vigencia se ha pactado?

La vigencia establecida en el protocolo en su punto 11 “Duración, Obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor” está condicionada a la comunicación a la plantilla de la existencia de dicho protocolo a través de correo electrónico o cualquier otro medio válido para dicha comunicación.

Normalmente la fecha de este protocolo irá a aparejada a la fecha de vigencia del Plan de Igualdad, siendo revisado a lo largo de la vigencia del mismo.

En este caso, la vigencia es de 4 años desde el 23.12.2021.

¿Existe una declaración empresarial de tolerancia 0 contra el acoso?

Sí, el punto 1 del protocolo publica dicha declaración de principios de fecha 23.12.2021.

¿Se ha formado a las personas que ocupan puestos de responsabilidad y personal a cargo en materia de prevención y detección de situaciones de acoso?

Sí, en la actualidad el personal de RRHH y las personas que integran la comisión instructora disponen de dicha formación.

¿Existe formación en la plantilla en materia de acoso sexual o por razón de sexo?

Conforme se va realizando formación en igualdad se informa de esta materia.

Además se entrega el tríptico informativo.

¿La organización cuenta con un órgano paritario para tratar los casos de acoso?

Si, contemplado en dicho protocolo.

¿Existe algún tipo de asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso?

En caso de producirse alguna situación de acoso se pondrá a disposición de la persona afectada.

¿Tiene la empresa un canal de denuncias por acoso?

Sí, se realiza a través del correo electrónico **igualdad@gruposecurity.es** dirigido a la persona agente de igualdad designada por la empresa, quien será la única persona receptora de la totalidad de los casos.

¿Garantiza la empresa la confidencialidad en caso de inicio de un procedimiento por acoso?

Sí

Conclusiones. Acoso sexual y por razón de sexo.

La empresa dispone de un protocolo para la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo de fecha 23.12.2021.

La organización dispone de una comisión instructora paritaria constituida en el anterior plan de igualdad.

Se dispone de un canal de denuncias a través del correo electrónico **igualdad@gruposecurity.es** dirigido a la persona agente de igualdad designada por la empresa.

En la actualidad el personal de RRHH y las personas que integran la comisión instructora disponen de formación en esta materia.

Se informa al plantilla a través de BILKY de la existencia del protocolo existente. Además se les entrega trípticos informativos.

Salud laboral

¿El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa está elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género?

El Informe que ofrece la empresa externa de PRL “Evaluación inicial de riesgos y Planificación de la actividad preventiva” hace referencia a las situaciones de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

La evaluación de todos los puestos de trabajo contiene información específica sobre la exención o no de riesgos ante situaciones de embarazo y lactancia natural.

La evaluación de riesgos en su página 8 hace referencia a la identificación general de riesgos donde hace mención a mujeres en situación de embarazo o lactancia.

En el ANEXO III COLECTIVOS PROTEGIDOS (pags. 231 y 232) de manera detallada explica los factores, riesgos, actuaciones a realizar, Respecto a las mujeres embarazadas.

La perspectiva de género tenida en cuenta en todas las fases de implantación de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Dando cumplimiento a lo establecido en el convenio colectivo aplicable en su art. 26.B, La Evaluación de riesgos de la empresa en sus páginas 93 a 114 establece una extensa exposición respecto a la mujer embarazada: Anexo Criterios para la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

¿Se hace partícipe a la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de la siniestralidad de la empresa?

Con la elaboración del plan de igualdad se establece esa participación, informando a la comisión de la siniestralidad que se pueda producir.

¿Existe en la empresa un registro sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo?

Sí.

En la evaluación de riesgos laborales, ¿se contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia?

Sí se contemplan.

¿Existe una relación de puestos de trabajo que no conlleven riesgos para el embarazo y la lactancia?

No se establece dicha relación.

¿Contempla la empresa alguna medida especial en caso de tener en plantilla una trabajadora víctima de violencia de género?

No se contemplan este tipo de medidas.

¿Se ha implantado en la empresa el trabajo a distancia?

No.

Conclusiones. Salud laboral

El Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa y la Evaluación de riesgos se han elaborado bajo la perspectiva de género.

Violencia de género

Al margen de las materias enumeradas en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 obligatorias para la elaboración de un plan de igualdad se hace mención a la Violencia de género, materia que aun no siendo obligatoria se incorpora a este informe.

La empresa, dispone de una relación de medidas sobre la violencia de género aprobadas en el Plan de Igualdad anterior, consistentes en:

10. Violencia de género	10.1. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección de género	10.1.1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidos en el Plan de Igualdad
		10.1.2. Las situaciones de violencia de género se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.
		10.1.3. La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.
		10.1.4. La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.

	<p>10.1.5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses</p> <p>10.1.6. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo recibirá una indemnización bruta correspondiente a 33 días de salario por año trabajado prorrataéndose por días los periodos inferiores a un año, y en todo caso por un importe máximo correspondiente a 50 días de salario. (Durante la vigencia del plan se revisará este plazo máximo)</p> <p>10.1.7. 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</p> <p>10.1.8. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as, serán consideradas como permisos retribuidos</p> <p>10.1.9. 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</p> <p>10.1.10. 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</p> <p>10.1.11. A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 85% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad, con un máximo de 12 meses</p> <p>10.1.12. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se compensará a la trabajadora con un permiso retribuido de 5 días</p> <p>10.1.13. La empresa concederá una ayuda económica de 1 mes de salario en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes</p> <p>10.1.14. La empresa establecerá colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>10.1.15. Ofrecerá a las mujeres víctimas de violencia de género de la empresa un sistema de protección remoto tipo “botón del pánico” o similar</p>
--	---

Comunicación y sensibilización

Al igual que en el apartado anterior, al margen de las materias enumeradas en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 obligatorias para la elaboración de un plan de igualdad, la organización ha llevado a cabo y medidas relacionadas con esta materia aún no siendo obligatoria se incorpora a este informe.

11. Comunicación y sensibilización	<p>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</p>	<p>11.1.1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje</p> <p>11.1.2. Eliminar cualquier contenido de lenguaje sexista de las comunicaciones, documentos, etc., adecuando los documentos existentes a lo establecido en el Plan de Igualdad</p> <p>11.1.3. Revisar la Web de la Empresa y los canales de información a fin de adecuarla a lo establecido en el Plan de Igualdad respecto a las comunicaciones de la Empresa</p>
	<p>11.2. Establecer canales de información permanentes sobre la</p>	<p>11.2.1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla</p>

	<p>integración de la igualdad de oportunidades en la empresa</p> <p>11.2.2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa</p> <p>11.2.3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades</p>
	<p>11.3. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.</p>
	<p>11.3.1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género. (alta en plataforma ministerio igualdad e instituto de la mujer) 25 de noviembre</p> <p>11.3.2. Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas</p> <p>11.4. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad</p> <p>11.4.1. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>11.4.2. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.</p> <p>11.4.3. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados</p> <p>11.4.4. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad</p>
	<p>11.5. Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad</p> <p>11.5.1. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación</p> <p>11.5.2. Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019</p>

ANEXO 2. LISTADO DE MEDIDAS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Listado de medidas para la implantación del Plan de igualdad GRUPO SECURITY						
Materia	Objetivo	Medida	Indicadores	Responsable	Plazo	Nº
1. Selección y contratación.	<p>1.1. Revisar desde la perspectiva de género los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.</p>	1.1.1. Mantenimiento y revisión del procedimiento estandarizado de selección elaborado en el Plan anterior, basado en las competencias y conocimientos, teniendo en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. Este procedimiento debe ser compartido y conocido por las personas que intervienen en el proceso de selección.	Documento del procedimiento elaborado	Agente Igualdad/RRHH	Anual	1
		1.1.2. Seguir revisando documentos utilizados en procedimientos de selección (formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas...) para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.). Elaboración de un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Ánalisis de los documentos modificados y nº de documentos modificados	Agente Igualdad/RRHH	Anual	2
		1.1.3. Seguir publicando en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la organización sobre igualdad de oportunidades, incluyendo mensajes atractivos para las mujeres a presentar su candidatura utilizando para ello un lenguaje neutro, no sexista.	Ofertas de empleo. Muestreo documentación	Agente Igualdad/RRHH	Anual	3
		1.1.4. Seguir informando a las empresas colaboradoras en selección de personal, organismos de formación, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres establecido, para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay presencia femenina.	Nº de colaboraciones establecidas. Ofertas realizadas. Nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados	Agente Igualdad/RRHH	Anual	4
	<p>1.2. Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas</p>	1.2.1. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos, tipo de contrato y jornada para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Información facilitada	RRHH	Anual	5
		1.2.2. 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).	Descripciones de puestos de trabajo.	Agente Igualdad/RRHH	Anual	6
		1.2.3. Mantener el modelo de oferta de empleo de puestos masculinizados, con mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos operarias y operarios", "buscamos hombres y mujeres que cumplen los siguientes requisitos").	Ofertas de empleo	RRHH	Anual	7
		1.2.4. Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	Candidaturas. Nº de personas que se presentan. Nº de personas que acceden. Todo desagregado por sexo y puesto	RRHH	Desde la implantación	8

		1.2.5. Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una mujer forme parte del proceso de selección	Nº de candidaturas de mujeres y hombres en los procesos de selección. Explicación procesos sin candidaturas femeninas	RRHH	Desde la implantación	9
		1.2.6. Reducir, según las circunstancias de la organización, el porcentaje de diferencia en la contratación entre mujeres y hombres, incrementando al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, justificando, en su caso, el motivo de su incumplimiento.	Comparativa del Nº de contratos desagregados por sexo	RRHH	Desde la implantación	10
		1.2.7. Preferencia en cubrir puestos de mayor jornada en su centro de trabajo de personal a tiempo parcial que así lo solicite por escrito, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Ofertas de trabajo. Comunicación interna. Solicitudes de ampliación. Aceptación ó rechazo. Contrataciones finales.	RRHH	Desde la implantación	11
		1.2.8. Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento datos relativos a las transformaciones de contratos temporales en indefinidos, jornadas a tiempo parcial en jornadas completas y solicitudes de ampliación de jornadas. Todo ello desagregado por sexo.	Datos de transformaciones de eventual a indefinido, de jornada parcial a completa, solicitudes de ampliación de jornada y las realizadas.	Dirección	Anual	12
	1.3. Evitar la pérdida de personal femenino	1.3.1. Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras, dando traslado a la Comisión de seguimiento.	Nº de finalizaciones de contrato diferenciadas por motivos y desagregadas por sexo. %	RRHH	Anual	13
		1.3.2. Investigar y conocer las causas/motivos de salida de las personas que causan baja voluntaria, aportando información desagregada por sexo.	Nº de bajas desagregadas por sexo, causa, edad, departamento, puesto de trabajo, tipo de contrato y de jornada. Investigación realizada y resultados.	Dirección/ RRHH	Anual	14
		1.3.3. Proporcionar a la Comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Informe de situación. Acuerdos o convenios con entidades de colaboración.	Agente Igualdad/RRHH	Anual	15
2. Clasificación profesional.	2.1. Catalogar y valorar el 100% de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas	2.1.1. Adaptar el 100% de las descripciones de puestos de trabajo actuales y sus competencias a una descripción más objetiva identificando los trabajos de igual valor utilizando términos neutros.	Fichas de puestos de trabajo. Lenguaje neutro	Dirección/RRHH	2 años desde la aprobación del plan	16

	efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrechamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.	2.1.2. Realizar una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe de evaluación	Dirección/RRH H	Frecuencia anual	17
3. Formación profesional	3.1. Sensibilizar y formar en materia de igualdad al personal de la empresa	3.1.1. Formación para toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres orientada a la sensibilización, incluyendo tanto la formación inicial como de reciclaje anual, adquiriendo el compromiso de realizar esta formación a lo largo de los 3 primeros años de vigencia del plan.	Acciones realizadas. Nº de hombres y mujeres formadas	Dirección/RRH H	A lo largo de la vigencia del plan.	18
		3.1.2. Continuar con la formación en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, ..., hasta llegar al 100% de dicho personal, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitando actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados /as únicamente por sus cualificaciones y experiencias, con el fin de asegurar la objetividad en el proceso y evitando actitudes discriminatorias. Informando de ello a la comisión de seguimiento.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregadas por sexo	Dirección/RRH H	Durante la vigencia del plan	19
		3.1.3. Mantener los módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la información incluida en el manual de acogida para las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Contenidos de los módulos y Manual de acogida	Dirección/RRH H	Desde la implantación	20
		3.1.4. Seguir incluyendo módulos/información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda.	Acciones formativas realizadas. Módulo de igualdad	Dirección/RRH H	Desde la implantación	21
		3.1.5. Revisar y mantener formadas a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y de sus propios procesos de negociación y seguimiento; así como formar, en todo caso, a las nuevas incorporaciones que pudiera haber en alguna de estas comisiones.	Realización de la acción formativa, contenido y participantes	Dirección/RRH H	6 meses	22
	3.2. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	3.2.1. Revisar anualmente el Plan de Formación de la empresa, revisando los mecanismos de detección de acciones formativas como puedan ser: cuestionarios, buzón de sugerencias, personalmente al departamento de formación e incidiendo en el género menos representado y que contribuya al desarrollo profesional de toda la plantilla.	"Plan Anual de formación". Mecanismos de detección utilizados. Listado de sugerencias realizadas.	Dirección/RRH H	Anual	23
	3.2.2. Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla a través de los canales de comunicación utilizados en la organización: tablón de anuncios, intranet,	Medios de comunicación utilizados. Nº de personas informadas	Dirección/RRH H	Anual	24	

		3.2.3. Impartir el 100% de las acciones formativas dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida con la finalidad de conciliar la vida familiar. En los casos de no poder realizarse dentro de la jornada laboral se considerará trabajo efectivo.	Nº de formaciones dentro y fuera de la jornada laboral desagregadas por sexo	Dirección/RRH H	Anual	25
		3.2.4. Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración	Nº de veces que se aplica	Dirección/RRH H	Anual	26
		3.2.5. Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo, departamentos y puestos de trabajo.	Total acciones formativas públicas, nº de acciones realizadas	Dirección/RRH H	Anual	27
		3.2.6. Mantener actualizado el programa de identificación del talento interno que permite disponer de una base de datos de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.	Ficha personal actualizada	Dirección/RRH H	Anual	28
		3.2.7. Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten como medida positiva.	Campaña realizada. Nº de mujeres que participan	Dirección/RRH H	Anual	29
		3.2.8. Actualizar colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados	Convenios, acuerdos realizados	Dirección/RRH H	Anual	30
4. Promoción profesional	4.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.	4.1.1. Elaborar un procedimiento donde se especifique el modo de publicación de vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto) a través de los medios de comunicación habituales de la empresa (intranet, tablones de anuncios, circulares...) basado en criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos asegurando neutralidad en cuanto al género.	Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega. Medios de comunicación utilizados	Dirección/RRH H	3 Meses desde la implantación del plan.	31
		4.1.2. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de promoción (número de personas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión de seguimiento.	Nº de personas presentadas en el proceso frente al nº de personas promocionadas, desagregado por sexo	Dirección	Anual	32
		4.1.3. Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y por puesto de trabajo.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	Dirección	Anual	33
		4.1.4. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas candidatas por sexo y registro de datos	Dirección	Tras la finalización de cada proceso, informando anualmente a la comisión de seguimiento.	34
		4.1.5. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa	Nº de promociones internas frente al nº de contrataciones externas surgidas de vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	Dirección	Desde la implantación	35

		4.1.6. Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar	Solicitudes realizadas y concedidas	Dirección	Desde la implantación	36
		4.1.7. Realizar un seguimiento anual de las promociones, indicando grupo/nivel jerárquico, puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada, nº de personas candidatas rechazadas y motivo, todo ello desagregado por sexo.	Informe de seguimiento	Dirección	Anual	37
	4.2. Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa	4.2.1. En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.	Dirección	Desde la implantación	38
		4.2.2. Incrementar la participación mínima de mujeres en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Nº de hombres y mujeres que participan.	Dirección	Anual	39
		4.2.3. Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentren infrarrepresentadas	% mujeres por grupo y categoría	Dirección	Desde la implantación	40
		4.2.4. Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.	% mujeres	Dirección	Anual	41
5. Condiciones de trabajo	5.1. Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin discriminación de género.	5.1.1 Continuar con la adecuación de la uniformidad para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes adaptados a patronajes femenino y masculino.	Dirección/ RRHH	Desde la implantación	42
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	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	6.1.1. Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por el 100% de la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.	Medios de comunicación utilizados. Nº de personas informadas	Dirección	Desde la implantación	43
		6.1.2. Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, tanto los ya disponibles como los negociados en este Plan de Igualdad.	Informe respectivo sobre licencias y permisos	Dirección/RRHH	Anual	44
		6.1.3. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Personas que disfrutan de derechos de conciliación. Situaciones de promoción realizadas.	Dirección	Desde la implantación	45
		6.1.4. Facilitar los cuadrantes de trabajo con una antelación mínima de 10 días antes de que empiece el mes, salvo pactos en contrario que lo mejoren, comprometiéndose la organización a intentar ampliar este plazo a lo largo de la vigencia del plan”	Cuadrante y fecha de entrega	Dirección/RRHH	Desde la implantación	46

	<p>6.1.5. Garantizar que el personal con hijos/as menores que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se disponga que solo pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tengan derecho a que la mitad del disfrute de sus vacaciones coincida con dicho calendario. En los casos de viudedad o familias monoparentales se acogerán al mismo derecho.</p>	<p>Nº de solicitudes. Concesiones realizadas. Sentencia o convenio regulador.</p>	<p>Dirección/RRH H</p>	<p>Desde la implantación</p>	<p>47</p>
	<p>6.1.6. El permiso retribuido establecido en el art. 37.3.b) ET, por accidente o enfermedad grave u hospitalización podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 21 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).</p>	<p>Permiso solicitado. Fecha del hecho causante. Licencias concedidas con el cambio de fecha previsto.</p>	<p>Dirección/RRH H</p>	<p>Desde la implantación</p>	<p>48</p>
	<p>6.1.7. Mantener el compromiso de facilitar la adaptación de la jornada sin tener que acudir a la reducción de la misma para quienes tengan menores de 12 años y personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad y afinidad, a su cargo. Las solicitudes denegadas deben de estar debidamente justificadas y documentadas</p>	<p>Nº de personas que solicitan la adaptación. Adaptaciones realizadas. Solicituds denegadas.</p>	<p>Dirección/RRH H</p>	<p>Desde la implantación</p>	<p>49</p>
	<p>6.1.8. Establecer un permiso retribuido (15 horas anuales) para el acompañamiento a consultas médicas y de especialistas, en casos debidamente justificados, de menores y mayores de 65 años y personas dependientes (hasta 2º grado de consanguinidad ó afinidad), superadas estas horas se establece un permiso no retribuido por el tiempo necesario, siendo éste compensado en el periodo de un mes desde su disfrute.</p>	<p>Solicitudes recibidas. Registro mensual de disfrute.</p>	<p>Dirección/RRH H</p>	<p>Desde la implantación</p>	<p>50</p>
	<p>6.1.9. Conceder el permiso retribuido por el tiempo imprescindible, hasta un máximo de cuatro ocasiones tanto para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida como sus parejas.</p>	<p>Nº Solicituds y Nº de concesiones</p>	<p>Dirección/RRH H</p>	<p>Desde la implantación</p>	<p>51</p>
	<p>6.1.10. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.</p>	<p>Nº de solicitudes.</p>	<p>Dirección/RRH H</p>	<p>Desde la implantación</p>	<p>52</p>
	<p>6.1.11. Reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o familiares).</p>	<p>Excedencias por cuidado en activo</p>	<p>Dirección/RRH H</p>	<p>Desde la implantación</p>	<p>53</p>
	<p>6.1.12. Establecer un permiso retribuido de 3 tutorías anuales para la asistencia al centro de estudios de las y los menores.</p>	<p>Nº de solicitudes y Nº de concesiones. Nº de solicitudes rechazadas y motivación.</p>	<p>Dirección/RRH H</p>	<p>Desde la implantación</p>	<p>54</p>
	<p>6.1.13. Ampliar en 1 día, el derecho, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. Será decisión de la persona trabajadora acumular dicho permiso en jornadas completas o disfrutarlo de manera fraccionada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, así como para las jornadas inferiores a las completas.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida por sexo</p>	<p>Dirección/RRH H</p>	<p>Desde la implantación</p>	<p>55</p>

		6.2.1. Realización de acciones y campañas de sensibilización (jornadas, folletos, ...) dirigidas a la plantilla masculina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares. Informando explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la organización.	Acciones realizadas	Dirección/RRH H	Desde la implantación	56
	6.2. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla	6.2.2. Licencia retribuida de 15 horas a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, el resto de horas necesarias para tal finalidad no serán retribuidas. En todo caso se debe justificar la realidad de la causa que da lugar al permiso solicitado.	Nº solicitudes. Nº concesiones	Dirección/RRH H	Desde la implantación	57
		6.2.3. Durante los dos meses inmediatamente posteriores al disfrute del permiso por nacimiento ó durante el disfrute del mismo con las variables que ofrece la normativa aplicable, la persona que disfrute de este permiso tendrá derecho a que le faciliten el cambio de turno en su propio servicio o en su defecto en otro centro lo más cercano posible a su domicilio, si la operativa lo permite.	Nº solicitudes. Nº concesiones	Dirección/RRH H	Desde la implantación	58
		7.1.1. Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, garantizando la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa.	Documento "Política retributiva"	Dirección	Desde la implantación	59
7. Retribución	7.1. Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	7.1.2 Realizar un estudio salarial de toda la plantilla en el que se analice la información estadística sobre los valores medios y mediana de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales (donde incluya los criterios para la percepción de todos los conceptos retributivos), de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Igualdad.	Auditoría retributiva	Consultora externa	Bienal	60
		7.1.3. Mantener actualizado durante toda la vigencia del Plan de igualdad el registro retributivo, desagregado por sexos e informar a la Comisión de seguimiento	Registro retributivo	RRHH	Anual	61
		7.2.1. En el caso de detectarse diferencias retributivas que no estén justificadas en el desempeño del puesto, criterios de mérito, capacidad, cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño, establecer un plan que posibilite reducirlas. Realizar su seguimiento y corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.	Diferencias retributivas detectadas. Medidas adoptadas.	Dirección	Tras la elaboración de la Auditoría retributiva	62
	7.2. Garantizar la igualdad retributiva. Acabar con la brecha salarial	7.2.2. Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas que supongan el 20% de la brecha salarial detectada, activando las medidas correctoras pertinentes.	% de brecha detectada	Dirección	1 año	63
		7.2.3. Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.	Informe elaborado. Auditoría retributiva.	Dirección	Anual	64
		7.2.4. Realizar la correspondiente Auditoría retributiva, analizando el registro retributivo del año inmediatamente anterior con la correspondiente revisión del SVPT, informando a la Comisión de seguimiento de los resultados aportando propuestas de mejora.	Auditoría retributiva.	Dirección	Bienal	65

8. Salud laboral desde la perspectiva de género	8.1. Introducir 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.	8.1.1. Mantener actualizadas la política y las herramientas contenidas en el Plan preventivo de la organización con el fin de evitar situaciones en las que los riesgos (físicos, psíquicos, biológicos y sociales) puedan aparecer vinculados al género.	Adaptación realizada.	Dirección/ PRL	A lo largo de la vigencia del plan	66
		8.1.2. Disponer de un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.	Registro elaborado. Nº de siniestros. Personas afectadas desagregadas por sexo.	Dirección/ PRL	Anual	67
		8.1.3. Continuar con la evaluación de los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género. Evaluación de riesgos para personas trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.	Evaluación de riesgos realizada.	Dirección/ PRL	Anual	68
		8.1.4. Revisar y difundir la evaluación de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, donde se recojan los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	Revisión y difusión de la evaluación. Nº de difusiones.	Dirección/ PRL	Anual	69
9. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género	9.1. Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	9.1.1. Actualización y difusión de la declaración pública de tolerancia cero de la Dirección con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.	Declaración realizada.	Dirección	Desde la implantación	70
		9.1.2. Adaptación ó revisión y difusión del protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. Publicación a través de los canales habituales de comunicación: Intranet, Tablón de anuncios, circulares, dípticos, ... asegurando la accesibilidad permanente a la plantilla.	Protocolo elaborado. Medios de difusión. Revisiones realizadas	Comisión negociadora P.I. PRL	Desde la implantación	71
		9.1.3. Formación de las personas que componen la comisión instructora para la tramitación de denuncias producidas con motivo de acoso sexual o por razón de sexo sobre sus tareas y funciones en este proceso	Contenido de la acción formativa. Asistentes.	Dirección/Entidad formadora	6 meses	72
		9.1.4. Campaña de sensibilización de la plantilla contra el acoso sexual y por razón de sexo, informando de los canales de denuncia correspondientes.	Actuaciones realizadas	Dirección/RRHH	1 año	73
		9.1.5. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Dirección/RRHH	Frecuencia anual	74
		9.1.6. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Nº de cursos realizados. Nº de asistentes. Contenido.	Dirección/RRHH	A lo largo de la vigencia del plan	75
		9.1.7. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, a toda la plantilla	Contenido de los módulos. Evidencias de la inclusión de su contenido.	Dirección/ PRL	Desde la implantación	76
	9.2. Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	9.2.1. Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo durante los 3 meses posteriores a la presentación de la denuncia, siempre que sea necesario.	Asesoramiento ofrecido. Nº de personas asistidas	Dirección	Desde la implantación	77
10. Violencia de género	10.1. Difusión y sensibilización a la plantilla de los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género	10.1.1. Publicar el protocolo elaborado en la organización de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual. ANEXO "GUIA VIOLENCIA DE GÉNERO"	Medios de publicación. Publicación realizada.	Dirección/RRHH	Desde la implantación	78

		10.1.2. Campaña de sensibilización e Información a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación del convenio colectivo y/o incluidos en el Plan de Igualdad.	Medios utilizados. Información publicada	Dirección/RRH H	Anual	79
	10.2. Formación en Violencia de género	10.2.1. Impartir formación en esta materia a la/s persona/s designada/s como figura mediadora en el protocolo sobre Violencia de género	Acciones formativas realizadas. Persona formada.	RRHH	1 año	80
		10.2.2. Realizar actividades, talleres formativos para las personas trabajadoras de la empresa, aportando recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de sexuales y de género.	Actividades realizadas, Nº de participantes	RRHH/Agente Igualdad/PRL	A lo largo de la vigencia del plan	81
11. Infrarrepresentación femenina	11.1. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas	11.1.1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	RRHH	Anual	82
		11.1.2. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Informe anual	Dirección	Frecuencia anual	83
		11.1.3. Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a entidades u organismos formativos que faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Nº de mujeres y hombres encontrados para esta medida.	Dirección/RRH H	Frecuencia anual	84
12. Comunicación y sensibilización	12.1. 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	12.1.1. Sensibilizar y formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión de documentación y medios de comunicación.	Agente Igualdad/RRHH	1 año	85
		12.1.2. Eliminar cualquier contenido de lenguaje sexista de las comunicaciones, documentos, etc., adecuando los documentos existentes a lo establecido en el Plan de Igualdad	Documentación revisada.	Agente Igualdad/RRHH	A lo largo de la vigencia del plan	86
		12.1.3. Continuar con la revisión y adaptación de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa (web, comunicaciones prensa, ...) para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.	Revisión realizada y modificaciones realizadas.	Agente Igualdad/ Personal comunicación	1 año	87
		12.1.4. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	Colaboraciones realizadas	Agente Igualdad	Fechas de las campañas, carácter anual	88
	12.2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa	12.2.1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en la intranet, en tablones de anuncios y en la página web, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenido.	Dirección y Agente Igualdad	Desde la implantación	89
		12.2.2. Mantener en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Contenido de la web	Agente Igualdad/ Personal comunicación	Desde la implantación	90

		12.2.3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la empresa de su compromiso con la igualdad de oportunidades	Contenido y nº de comunicaciones realizadas	Dirección y Agente Igualdad	Anual	91
	12.3. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.	12.3.1. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	Colaboraciones realizadas	Agente Igualdad	Desde la implantación	92
	12.4. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad	12.4.1. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Agente Igualdad	Anual	93
		12.4.2. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad (Agente de igualdad) y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono de contacto de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Nº de personas informadas. Medios utilizados.	Dirección	Anual	94
		12.4.3. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados	Documento de memoria anual y fragmento de igualdad	Dirección	Frecuencia anual	95
		12.4.4. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad	Campañas realizadas y logos utilizados	Agente Igualdad	Durante la implantación	96

ANEXO 3. INFORME DE OBJETIVOS Y MEDIDAS

A continuación se detalla de manera pormenorizada cada una de las medidas expuestas en la presente tabla que han sido consensuadas por toda la comisión negociadora:

INFORME DE OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO SECURITY (MASTER SECURITY 3000 S.L. Y GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.)

FECHA: 10/12/2025

Informe de Objetivos y Medidas

Tras la elaboración y análisis del Informe de diagnóstico previo de la empresa, la Comisión negociadora para la implantación del Plan de Igualdad en la empresa ha acordado establecer un total de 96 medidas que la organización tiene previsto implementar para la mitigación de las situaciones contrarias a la igualdad, ordenadas por áreas de actuación.

1. Objetivos y medidas

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

Detalle de medidas

1. Selección y contratación

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

1.1.1. Mantenimiento y revisión del procedimiento estandarizado de selección elaborado en el Plan anterior, basado en las competencias y conocimientos, teniendo en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. Este procedimiento debe ser compartido y conocido por las personas que intervienen en el proceso de selección.

Responsable: Agente de Igualdad y RRHH.

Destinatarios: Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

Documento del procedimiento elaborado.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa. Adaptación de los documentos necesarios.

Plazo de ejecución: Anual

1.1.2. Seguir revisando documentos utilizados en procedimientos de selección (formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas...) para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.). Elaboración de un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.

Responsable: Agente de Igualdad y RRHH.

Destinatarios: Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

Ánalisis de los documentos modificados y nº de documentos modificados.

RECURSOS

La designación no supondrá coste al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Anual.

1.1.3. Seguir publicando en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la organización sobre igualdad de oportunidades, incluyendo mensajes atractivos para las mujeres a presentar su candidatura utilizando para ello un lenguaje neutro, no sexista.

Responsable: Agente Igualdad/RRHH

Destinatarios: Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

Ofertas de empleo. Muestreo documentación.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Adecuación ofertas de empleo.

Plazo de ejecución: Anual

1.1.4. Seguir informando a las empresas colaboradoras en selección de personal, organismos de formación, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres establecido, para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay presencia femenina.

Responsable: Agente Igualdad/RRHH

Destinatarios: Empresas colaboradoras en selección de personal, organismos de formación.

INDICADORES

Nº de colaboraciones. Ofertas realizadas. Nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.

RECURSOS

La gestión de establecer colaboraciones con los organismos no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Anual

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

1.2.1. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos, tipo de contrato y jornada para su traslado a la Comisión de Seguimiento.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

INDICADORES

Nº de personas, candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Anual

1.2.2. 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).

Responsable: Agente Igualdad/RRHH

Destinatarios: RRHH, Responsable de departamento.

INDICADORES

Descripciones de puestos.

RECURSOS

La gestión de establecer colaboraciones con los organismos no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Anual

1.2.3. Mantener el modelo de oferta de empleo de puestos masculinizados, con mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Posibles candidaturas que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

Candidaturas. Nº de personas que se presentan. Nº de personas que acceden. Todo desagregado por sexo y puesto.

RECURSOS

La realización de esta actuación no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Anual

1.2.4. Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Posibles candidaturas que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

Candidaturas. Nº de personas que se presentan. Nº de personas que acceden. Todo desagregado por sexo y puesto.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Desde la implantación

1.2.5. Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una mujer forme parte del proceso de selección.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Posibles candidaturas que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

Nº de candidaturas de mujeres y hombres en los procesos de selección. Explicación procesos sin candidaturas femeninas

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

El coste de las posibles contrataciones realizadas

Plazo de ejecución: Desde la implantación.

1.2.6. Reducir, según las circunstancias de la organización, el porcentaje de diferencia en la contratación entre mujeres y hombres, incrementando al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, justificando, en su caso, el motivo de su incumplimiento.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Posibles candidaturas que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

Comparativa del Nº de contratos desagregados por sexo

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

El coste de las posibles contrataciones realizadas

Plazo de ejecución: Desde la implantación.

1.2.7. Preferencia en cubrir puestos de mayor jornada en su centro de trabajo de personal a tiempo parcial que así lo solicite por escrito, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal de la organización a jornada parcial.

INDICADORES

Ofertas de trabajo. Comunicación interna. Solicitudes de ampliación. Aceptación ó rechazo. Contrataciones finales

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

El coste de las posibles ampliaciones y/o contrataciones realizadas

Plazo de ejecución: Desde la implantación.

1.2.8. Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento datos relativos a las transformaciones de contratos temporales en indefinidos, jornadas a tiempo parcial en jornadas completas y solicitudes de ampliación de jornadas. Todo ello desagregado por sexo.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

INDICADORES

Datos de transformaciones de eventual a indefinido, de jornada parcial a completa, solicitudes de ampliación de jornada y las realizadas.

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Frecuencia anual.

1.3. Evitar la pérdida de personal femenino

1.3.1. Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento y personal de dirección.

INDICADORES

Nº de finalizaciones de contrato diferenciadas por motivos y desagregadas por sexo, %.

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Base de datos con la información necesaria.

Plazo de ejecución: Frecuencia anual.

1.3.2. Investigar y conocer las causas/motivos de salida de las personas que causan baja voluntaria, aportando información desagregada por sexo.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

INDICADORES

Nº de bajas diferenciadas por género, por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada.

Investigación realizada y resultados.

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo ejecución: Durante la vigencia del plan

1.3.3. Proporcionar a la Comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar

las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.

Responsable: Agente Igualdad/RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

INDICADORES

Informe de situación. Acuerdos o convenios con entidades de colaboración.

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Coste de las alianzas o acuerdos con organismos o entidades para la contratación de personal

Plazo de ejecución: Frecuencia anual.

2. Clasificación profesional

2.1. Catalogar y valorar el 100% de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios 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 estrechamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2.1.1. Adaptar el 100% de las descripciones de puestos de trabajo actuales y sus competencias a una descripción más objetiva identificando los trabajos de igual valor utilizando términos neutros.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Responsables de departamento.

INDICADORES

Fichas de puestos de trabajo. Lenguaje neutro.

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Descripciones de puestos de trabajo realizados.

Plazo de ejecución: 2 años desde la implantación.

2.1.2. Realizar una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Responsables de departamento.

INDICADORES

Informe de evaluación.

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria en caso de llevarse a cabo internamente en la empresa.

Coste de asesoría externa en caso necesario

Plazo de ejecución: Frecuencia anual

3. Formación profesional

3.1. Sensibilizar y formar en materia de igualdad al personal de la empresa

3.1.1. Formación para toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres orientada a la sensibilización, incluyendo tanto la formación inicial como de reciclaje anual, adquiriendo el compromiso de realizar esta formación a lo largo de los 3 primeros años de vigencia del plan.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Acciones realizadas. Nº de hombres y mujeres formadas.

RECURSOS

Se asignará dotación presupuestaria cuando se contraten los servicios de empresas o profesionales de formación expertos en igualdad.

Acciones formativas realizadas en este sentido.

Plazo de ejecución: A lo largo de la vigencia del plan.

3.1.2. Continuar con la formación en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, ..., hasta llegar al 100% de dicho personal, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitando actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados /as únicamente por sus cualificaciones y experiencias, con el fin de asegurar la objetividad en el proceso y evitando actitudes discriminatorias. Informando de ello a la comisión de seguimiento.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Personal que participa en los procesos de selección, promoción, formación, ...

INDICADORES

Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregadas por sexo

RECURSOS

Se asignará dotación presupuestaria cuando se contraten los servicios de empresas o profesionales de formación expertos en igualdad.

Acciones formativas realizadas en este sentido.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan.

3.1.3. Mantener los módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la información incluida en el manual de acogida para las nuevas contrataciones y subrogaciones.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Contenido del módulo de igualdad.

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan.

3.1.4. Seguir incluyendo módulos/información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Acciones formativas realizadas. Módulo de igualdad. Evidencias vinculadas a las acciones formativas realizadas: modalidad de impartición, horario, nº de horas, nº de personas formadas desagregadas por sexo.

RECURSOS

Coste acciones formativas realizadas.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan.

3.1.5. Revisar y mantener formadas a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y de sus propios procesos de negociación y seguimiento; así como formar, en todo caso, a las nuevas incorporaciones que pudiera haber en alguna de estas comisiones.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Personas que componen la comisión negociadora.

INDICADORES

Realización de la acción formativa, contenido y participantes.

RECURSOS

Se asignará dotación presupuestaria cuando se contraten los servicios de empresas o profesionales de formación expertos en igualdad.

Plazo de ejecución: 6 meses.

3.2. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla

3.2.1. Revisar anualmente el Plan de Formación de la empresa, revisando los mecanismos de detección de acciones formativas como puedan ser: cuestionarios, buzón de sugerencias, personalmente al departamento de formación e incidiendo en el género menos representado y que contribuya al desarrollo profesional de toda la plantilla.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Documento "Plan Anual de formación". Mecanismos detección utilizados. Listado de sugerencias realizadas.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plan de formación anual.

Plazo de ejecución: Frecuencia anual.

3.2.2. Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla a través de los canales de comunicación utilizados en la organización: tablón de anuncios, intranet,

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Evidencias de los canales de información utilizados. Nº de personas informadas.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Canales de comunicación utilizados.

Plazo de ejecución: Anual.

3.2.3. Impartir el 100% de las acciones formativas dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida con la finalidad de conciliar la vida familiar. En los casos de no poder realizarse dentro de la jornada laboral se considerará trabajo efectivo.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Nº de formaciones dentro y fuera de la jornada laboral desagregadas por sexo.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Canales de comunicación utilizados.

Plazo de ejecución: Frecuencia anual.

3.2.4. 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.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: La plantilla reincorporada tras el disfrute de derechos de conciliación o excedencia.

INDICADORES

Nº de veces que se aplica.

RECURSOS

Coste de las acciones formativas realizadas

Plazo de ejecución: Frecuencia anual.

3.2.5. Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo, departamentos y puestos de trabajo.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

INDICADORES

Total acciones formativas públicas, nº de acciones realizadas. Informe de la formación impartida.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Anual.

3.2.6. Mantener actualizado el programa de identificación del talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Dirección. Comisión evaluación y seguimiento.

INDICADORES

Ficha personal actualizada.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Frecuencia anual.

3.2.7. Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten como medida positiva.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Personal femenino de la plantilla.

INDICADORES

Campaña realizada. Nº de mujeres que participan.

RECURSOS

Coste de las acciones formativas realizadas

Plazo de ejecución: Frecuencia anual.

3.2.8. Actualizar colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados.

Responsable: Dirección/RRHH

Destinatarios: Empresas y organismos de formación.

INDICADORES

Nº de colaboraciones. Convenios, acuerdos realizados

RECURSOS

La gestión de establecer colaboraciones con los organismos no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Anual

4. Promoción profesional

4.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

4.1.1. Elaborar un procedimiento donde se especifique el modo de publicación de vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto) a través de los medios de comunicación habituales de la empresa (intranet, tablones de anuncios, circulares...) basado en criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos asegurando neutralidad en cuanto al género.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla

INDICADORES

Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega. Medios de comunicación utilizados.

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Elaboración del procedimiento.

Plazo de ejecución: 3 meses desde la implantación del plan

4.1.2. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de promoción (número de personas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión de seguimiento.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Comisión de seguimiento. Personal que se haya presentado a la promoción. Toda la plantilla

INDICADORES

Nº de personas presentadas en el proceso frente al nº de personas promocionadas, desagregado por sexo.

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Anual

4.1.3. Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y por puesto de trabajo.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Personal de dirección y responsables de departamento. Comisión de seguimiento.

INDICADORES

Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Frecuencia anual

4.1.4. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Personal que se haya presentado a la promoción.

INDICADORES

Nº de personas candidatas por sexo y registro de datos

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Tras la finalización de cada proceso, informando anualmente a la comisión de seguimiento.

4.1.5. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Personal susceptible de promocionar.

INDICADORES

Nº de promociones internas frente al nº de contrataciones externas surgidas de vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Promociones y contrataciones realizadas.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

4.1.6. Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Solicitudes realizadas y concedidas

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

4.1.7. Realizar un seguimiento anual de las promociones, indicando grupo/nivel jerárquico, puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada, nº de personas candidatas rechazadas y motivo, todo ello desagregado por sexo.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Personal de dirección, responsables de departamento y comisión de seguimiento.

INDICADORES

Informe de seguimiento

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Frecuencia anual

4.2. Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.

4.2.1. En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

4.2.2. Incrementar la participación mínima de mujeres en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Mujeres de la plantilla.

INDICADORES

Nº de cursos realizados específicos para este fin. Nº de hombres y mujeres que participan.

RECURSOS

Acciones formativas realizadas en este sentido.

Plazo de ejecución: Frecuencia anual.

4.2.3. Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentren infrarrepresentadas.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Mujeres de la plantilla.

INDICADORES

Promociones realizadas. % mujeres por grupo y categoría

RECURSOS

Promociones realizadas.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

4.2.4. Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Comisión de seguimiento. Personal que se haya presentado a la promoción. Toda la plantilla

INDICADORES

% mujeres.

RECURSOS

La gestión realizada no requerirá dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Anual

5. Condiciones de trabajo

5.1. Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin discriminación de género.

6.1.1. Continuar con la adecuación de la uniformidad para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla

INDICADORES

Uniformes adaptados a patronajes femenino y masculino.

RECURSOS

Coste de los uniformes.

Plazo de ejecución: 1 año

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

6.1. Garantizar el ejercicio corresposable 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

6.1.1. Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por el 100% de la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla

INDICADORES

Medios de comunicación utilizados. Nº de personas informadas

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan

6.1.2. Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, tanto los ya disponibles como los negociados en este Plan de Igualdad.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

INDICADORES

Informe respectivo sobre licencias y permisos concedidos con motivo de la conciliación familiar. Nº de personas beneficiadas.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Informe anual de disfrute de licencias y permisos concedidos.

Plazo de ejecución: Frecuencia anual

6.1.3. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Personas que disfrutan de derechos de conciliación. Situaciones de promoción realizadas.

Estadística de personas promocionadas acogidas a derechos de conciliación. Bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Promociones realizadas.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan

6.1.4. Facilitar los cuadrantes de trabajo con una antelación mínima de 10 días antes de que empiece el mes, salvo pactos en contrario que lo mejoren, comprometiéndose la organización a intentar ampliar este plazo a lo largo de la vigencia del plan.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Cuadrante de turnos y fecha de entrega.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Promociones realizadas.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

6.1.5. Garantizar que el personal con hijos/as menores que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se disponga que solo pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tengan derecho a que la mitad del disfrute de sus vacaciones coincida con dicho calendario. En los casos de viudedad o familias monoparentales se acogerán al mismo derecho.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Personal en esa situación.

INDICADORES

Nº de solicitudes. Concesiones realizadas. Sentencia o convenio regulador.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria para su gestión al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Permisos y licencias concedidas

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

6.1.6. El permiso retribuido establecido en el art. 37.3.b) ET, por accidente o enfermedad grave u hospitalización podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 21 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Permiso solicitado. Fecha del hecho causante. Licencias concedidas con el cambio de fecha previsto.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria para su gestión al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Permisos concedidos.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

6.1.7. Mantener el compromiso de facilitar la adaptación de la jornada sin tener que acudir a la reducción de la misma para quienes tengan menores de 12 años y personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad y afinidad, a su cargo. Las solicitudes denegadas deben de estar debidamente justificadas y documentadas.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Personal en esa situación.

INDICADORES

Nº de personas en dicha situación. Solicitudes de adaptación de jornada solicitada. Adaptaciones realizadas. Solicitudes denegadas.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria para su gestión al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Adaptaciones realizadas.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

6.1.8. Establecer un permiso retribuido (15 horas anuales) para el acompañamiento a consultas médicas y de especialistas, en casos debidamente justificados, de menores y mayores de 65 años y personas dependientes (hasta 2º grado de consanguinidad ó afinidad), superadas estas horas se establece un permiso no retribuido por el tiempo necesario, siendo éste compensado en el periodo de un mes desde su disfrute.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Solicitudes recibidas. Registro mensual de disfrute.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria para su gestión al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Permisos concedidos.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

6.1.9. Conceder el permiso retribuido por el tiempo imprescindible, hasta un máximo de cuatro ocasiones tanto para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida como sus parejas.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Personal que esté en procesos de reproducción.

INDICADORES

Nº de Solicitudes realizadas y nº de concesiones

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria para su gestión al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Coste del permiso.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

6.1.10. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Personal que esté en esta situación.

INDICADORES

Nº de Solicitudes realizadas y nº de concesiones

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria para su gestión al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Uniones de permisos y vacaciones realizadas.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

6.1.11. Reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o familiares).

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Personal que esté en esta situación.

INDICADORES

Excedencia por cuidado de personas en activo.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria para su gestión al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Reservas de puestos realizadas.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

6.1.12. Establecer un permiso retribuido de 3 tutorías anuales para la asistencia al centro de estudios de las y los menores.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla. Personal con menores en centros educativos.

INDICADORES

Nº de solicitudes y Nº de concesiones por sexo. Nº de solicitudes rechazadas y motivación.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria para su gestión al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Permisos concedidos por este motivo.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

6.1.13. Ampliar en 1 día, el derecho, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. Será decisión de la persona trabajadora acumular dicho permiso en jornadas completas o disfrutarlo de manera fraccionada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, así como para las jornadas inferiores a las completas.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla. Personal en situación de lactancia.

INDICADORES

Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida por sexo

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria para su gestión al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Acumulaciones de lactancia realizadas.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

6.2. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

6.2.1. Realización de acciones y campañas de sensibilización (jornadas, folletos, ...) dirigidas a la plantilla masculina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares. Informando explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la organización..

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Personal masculino.

INDICADORES

Acciones realizadas

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria siempre que se realicen internamente en la empresa.

Acciones de sensibilización, formación e información dirigida al género masculino.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

6.2.2. Licencia retribuida de 15 horas a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, el resto de horas necesarias para tal finalidad no serán retribuidas. En todo caso se debe justificar la realidad de la causa que da lugar al permiso solicitado.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla, personal con hijos/as o personas dependientes a su cargo hasta 2º grado.

INDICADORES

Nº solicitudes. Nº concesiones

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria para su gestión al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Licencias concedidas al respecto.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

6.2.3. Durante los dos meses inmediatamente posteriores al disfrute del permiso por nacimiento ó durante el disfrute del mismo con las variables que ofrece la normativa aplicable, la persona que disfrute de este permiso tendrá derecho a que le faciliten el cambio de turno en su propio servicio o en su defecto en otro centro lo más cercano posible a su domicilio, si la operativa lo permite.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Todo el personal que esté en esa situación.

INDICADORES

Cambios de turno solicitados y realizados.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria para su gestión al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Cambios de turnos realizados.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

7. Retribución

7.1. Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

7.1.1. Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, garantizando la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Documento "Política retributiva".

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Desde la implantación.

7.1.2. Realizar un estudio salarial de toda la plantilla en el que se analice la información estadística sobre los valores medios y mediana de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales (donde incluya los criterios para la percepción de todos los conceptos retributivos), de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Igualdad.

Responsable: Consultora externa.

Destinatarios: Dirección, comisión de seguimiento.

INDICADORES

Auditoría retributiva.

RECURSOS

Actuación de la consultora externa para la elaboración del estudio.

Plazo de ejecución: Bienal.

7.1.3. Mantener actualizado durante toda la vigencia del Plan de igualdad el registro retributivo, desagregado por sexos e informar a la Comisión de seguimiento

Responsable: RRHH

Destinatarios: Comisión de seguimiento. Toda la plantilla.

INDICADORES

Registro retributivo anual.- Acuse de recibo de información a la Comisión de seguimiento.

RECURSOS

Actuación de la asesoría laboral.

Plazo de ejecución: Frecuencia anual.

7.2. Garantizar la igualdad retributiva. Acabar con la brecha salarial

7.2.1. En el caso de detectarse diferencias retributivas que no estén justificadas en el desempeño del puesto, criterios de mérito, capacidad, cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño, establecer un plan que posibilite reducirlas. Realizar su seguimiento y corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Comisión de seguimiento. Toda la plantilla.

INDICADORES

Diferencias retributivas detectadas. Medidas adoptadas.

RECURSOS

El estudio, análisis y adopción de medidas no requerirá de dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

La corrección de la desigualdad o brecha salarial detectada conllevará el coste económico necesario.

Plazo de ejecución: Tras la elaboración de la Auditoría retributiva.

7.2.2. Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas que supongan el 20% de la brecha salarial detectada, activando las medidas correctoras pertinentes.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Comisión de seguimiento. Toda la plantilla.

INDICADORES

% de brecha detectada. Medidas concretadas.

RECURSOS

El estudio, análisis y adopción de medidas no requerirá de dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

La corrección de la desigualdad o brecha salarial detectada conllevará el coste económico necesario.

Plazo de ejecución: 1 año.

7.2.3. Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

INDICADORES

Informe elaborado. Auditoría retributiva.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Informe de situación de actuaciones retributivas

Plazo de ejecución: Frecuencia anual.

7.2.4 Realizar la correspondiente Auditoría retributiva, analizando el registro retributivo del año inmediatamente anterior con la correspondiente revisión del SVPT, informando a la Comisión de seguimiento de los resultados aportando propuestas de mejora.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

INDICADORES

Auditoría retributiva.

RECURSOS

Actuación de la consultora externa para la elaboración del estudio.

Plazo de ejecución: Bienal

8. Salud laboral desde la perspectiva de género.

8.1. Introducir 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.

8.1.1. Mantener actualizadas la política y las herramientas contenidas en el Plan preventivo de la organización con el fin de evitar situaciones en las que los riesgos (físicos, psíquicos, biológicos y sociales) puedan aparecer vinculados al género.

Responsable: Dirección/ PRL.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Adaptación realizada. Evidencia de la nueva política de prevención adoptada.

RECURSOS

Se realizará por la Empresa externa PRL en el marco de la relación contractual en vigor. En aquello que no esté contemplado se asignará la dotación presupuestaria correspondiente.

Plazo de ejecución: A lo largo de la vigencia del plan.

8.1.2. Disponer de un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

Responsable: Dirección/ PRL.

Destinatarios: Toda la plantilla. Comisión de seguimiento.

INDICADORES

Registro elaborado. Nº de siniestros. Personas afectadas desagregadas por sexo.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Elaboración del registro de siniestralidad y enfermedades profesionales.

Plazo de ejecución: Anual.

8.1.3. Continuar con la evaluación de los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género. Evaluación de riesgos para personas trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.

Responsable: Dirección/ PRL.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Evaluación de riesgos realizada

RECURSOS

Se realizará por la Empresa externa PRL en el marco de la relación contractual en vigor. En aquello que no esté contemplado se asignará la dotación presupuestaria correspondiente.

Adaptación de la Evaluación de riesgos laborales.

Plazo de ejecución: Frecuencia anual

8.1.4. Revisar y difundir la evaluación de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.

Responsable: Dirección/ PRL.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Revisión de la Evaluación de riesgos realizada. Medios de difusión. Nº de difusiones.

RECURSOS

Revisión por la Empresa externa PRL en el marco de la relación contractual en vigor. En aquello que no esté contemplado se asignará la dotación presupuestaria correspondiente.

Revisión y difusiones realizadas

Plazo de ejecución: Anual

9. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

9.1. Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

9.1.1. Actualización y difusión de la declaración pública de tolerancia cero de la Dirección con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Declaración realizada.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Declaración pública de tolerancia cero.

Plazo de ejecución: Desde la implantación

9.1.2. Adaptación ó revisión y difusión del protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. Publicación a través de los canales habituales de comunicación: Intranet, Tablón de anuncios, circulares, dípticos, ... asegurando la accesibilidad permanente a la plantilla.

Responsable: Comisión negociadora(PRL).

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Protocolo elaborado. Medios de difusión. Díptico o folleto. Revisiones realizadas.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Protocolo elaborado.

Plazo de ejecución: Desde la implantación

9.1.3. Formación de las personas que componen la comisión instructora para la tramitación de denuncias producidas con motivo de acoso sexual o por razón de sexo sobre sus tareas y funciones en este proceso.

Responsable: Dirección/ Entidad formadora.

Destinatarios: Comisión instructora.

INDICADORES

Contenido de la acción formativa. Asistentes.

RECURSOS

Se asignará dotación presupuestaria cuando se contraten los servicios de empresas o profesionales de formación expertos en esta materia

Protocolo elaborado.

Plazo de ejecución: 6 meses

9.1.4. Campaña de sensibilización de la plantilla contra el acoso sexual y por razón de sexo, informando de los canales de denuncia correspondientes.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Actuaciones realizadas.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Realización de la campaña de sensibilización contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Plazo de ejecución: 1 año

9.1.5. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

INDICADORES

Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Elaboración del informe.

Plazo de ejecución: Frecuencia anual

9.1.6. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Responsable: Dirección/RRHH.

Destinatarios: Mandos y personal que gestionen equipos.

INDICADORES

Nº de cursos realizados. Nº de asistentes. Contenido.

RECURSOS

Se asignará dotación presupuestaria para la realización de acciones formativas servicios de empresas o profesionales de formación expertos en esta materia

Protocolo elaborado.

Plazo de ejecución: A lo largo de la vigencia del plan.

9.1.7. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, a toda la plantilla

Responsable: Dirección/ PRL.

Destinatarios: Toda plantilla.

INDICADORES

Contenido de los módulos. Evidencias de la inclusión de su contenido.

RECURSOS

Empresa de formación PRL. Acciones formativas impartidas.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

9.2. Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso

9.2.1. Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo durante los 3 meses posteriores a la presentación de la denuncia, siempre que sea necesario.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

INDICADORES

Asesoramiento ofrecido. Nº de personas asistidas

RECURSOS

Servicio especializado de asistencia médica y psicológica.

Prestación de la asistencia requerida.

Plazo de ejecución: Desde la implantación

10. Violencia de género

10.1. Difusión y sensibilización a la plantilla de los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género.

10.1.1. Publicar el protocolo elaborado en la organización de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual. ANEXO "GUIA VIOLENCIA DE GÉNERO".

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Información publicada: Guía de Violencia de género. Medios de comunicación utilizados.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Guía de Violencia de género.

Plazo de ejecución: Desde la implantación.

10.1.2. Campaña de sensibilización e Información a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación del convenio colectivo y/o incluidos en el Plan de Igualdad.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Medios utilizados. Información publicada.

RECURSOS

En principio no será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Coste de la campaña si se acude a gestores externos.

Plazo de ejecución: Anual

10.2. Formación en Violencia de género.

10.2.1. Impartir formación en esta materia a la/s persona/s designada/s como figura mediadora en el protocolo sobre Violencia de género.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Persona designada figura mediadora.

INDICADORES

Acción formativa realizada. Persona formada.

RECURSOS

Coste de la acción formativa realizada.

Plazo de ejecución: 1 año

10.2.2. Realizar actividades, talleres formativos para las personas trabajadoras de la empresa, aportando recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de sexuales y de género.

Responsable: RRHH/ Agente Igualdad/ PRL.

Destinatarios: Persona designada figura mediadora.

INDICADORES

Actividades realizadas, Nº de participantes.

RECURSOS

Coste de la acción formativa realizada.

Plazo de ejecución: A lo largo de la vigencia del plan

11. Infrarrepresentación femenina

11.1. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas

11.1.1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Dirección. Comisión de seguimiento.

INDICADORES

Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Frecuencia anual

11.1.2. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

INDICADORES

Análisis realizado. Informe anual.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Elaboración del informe anual.

Plazo de ejecución: Frecuencia anual

11.1.3. Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.

Responsable: Dirección/ RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Nº de mujeres y hombres encontrados para esta medida.

RECURSOS

Se dotará partida presupuestaria en el caso de acudir a centros de contratación externos.

Búsqueda de candidaturas

Plazo de ejecución: Frecuencia anual

12. Comunicación y sensibilización

12.1. 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

12.1.1. 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.

Responsable: Agente de igualdad/ RRHH.

Destinatarios: Personal encargado de comunicación de la empresa.

INDICADORES

Revisión de documentación y medios de comunicación. Agente Igualdad.

RECURSOS

Dotación presupuestaria para hacer actuaciones correspondientes en web, RRSS, ...

Plazo de ejecución: 1 año

12.1.2. Eliminar cualquier contenido de lenguaje sexista de las comunicaciones, documentos, etc., adecuando los documentos existentes a lo establecido en el Plan de Igualdad.

Responsable: Agente de igualdad/ RRHH.

Destinatarios: Toda la organización.

INDICADORES

Documentación revisada.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: 1 año

12.1.3. Continuar con la revisión y adaptación de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa (web, comunicaciones prensa, ...) para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.

Responsable: Agente de igualdad/ Personal de comunicación.

Destinatarios: Personal encargado de comunicación de la empresa.

INDICADORES

Revisión realizada y modificaciones realizadas.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Imágenes que puedan ser editadas.

Plazo de ejecución: 1 año

12.1.4. 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.

Responsable: Agente de igualdad.

Destinatarios: Toda la sociedad a la que pueda llegar.

INDICADORES

Colaboraciones realizadas

RECURSOS

Dotación presupuestaria de las diferentes colaboraciones que se lleven a cabo organizadas por asesores externos.

Plazo de ejecución: Fechas de las campañas, carácter anual.

12.2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

12.2.1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios y en la página web, facilitando su acceso a toda la plantilla.

Responsable: Dirección/Agente de igualdad.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Creación de la sección y contenido.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria para la realización de actuaciones que se lleven a cabo internamente.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

12.2.2. Mantener en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa

Responsable: Dirección/ Agente de igualdad.

Destinatarios: Toda la sociedad a la que pueda llegar.

INDICADORES

Contenido de la web.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

12.2.3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la empresa de su compromiso con la igualdad de oportunidades

Responsable: Dirección/ Agente de igualdad.

Destinatarios: Empresas colaboradoras.

INDICADORES

Contenido y nº de comunicaciones realizadas.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: 1 año

12.3. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

12.3.1. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.

Responsable: Agente de igualdad.

Destinatarios: Toda la plantilla y sociedad a la que pueda llegar.

INDICADORES

Colaboraciones realizadas.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Desde la implantación del plan.

12.4. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad

12.4.1. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Responsable: Agente de igualdad.

Destinatarios: Toda la plantilla y sociedad a la que pueda llegar.

INDICADORES

Diseño y difusión de la campaña

RECURSOS

Se asignará dotación presupuestaria para aquellas actividades que se realicen por asesores externos.

Plazo de ejecución: Anual

12.4.2. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

Contenido de las comunicaciones realizadas. Nº de personas informadas. Medios utilizados.

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Anual

12.4.3. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Consejos de administración.

INDICADORES

Documento de memoria anual y fragmento de igualdad

RECURSOS

No será necesario dotación presupuestaria al llevarse a cabo internamente en la empresa.

Plazo de ejecución: Frecuencia anual.

12.4.4. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad

Responsable: Agente de igualdad.

Destinatarios: Toda la sociedad a la que pueda llegar.

INDICADORES

Campañas publicitarias realizadas y logos utilizados.

RECURSOS

Se asignará dotación presupuestaria a las campañas realizadas por agencias externas en su caso.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan.

GRUPO SECURITY (Master Security 3000 S.L. y Gestión de Seguridad y Control S.A.)
AUDITORÍA RETRIBUTIVA EN IGUALDAD DE GÉNERO

NOVIEMBRE 2025

0. INTRODUCCIÓN	96
1. NORMATIVA APLICABLE.....	96
2. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA O SALARIAL.....	96
3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	97
3.1 EVALUACIÓN PUESTOS DE TRABAJO.....	97
3.2. REGISTRO RETRIBUTIVO.....	98
3.3. ANÁLISIS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO	99
4. PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS..	109

0. INTRODUCCIÓN

Una auditoría retributiva consiste en la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores de una empresa, con el objetivo de identificar brechas salariales y poner en marcha las medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Con carácter previo a la realización de la auditoría retributiva, la organización ha elaborado el registro retributivo, conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se ha realizado la valoración de puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 4 y 8 del mismo.

Tras analizar los resultados de toda la información recopilada, y de acuerdo con el art. 8.1.b) del RD 902/2020, como resultado de esta auditoría retributiva se establecerá un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y responsables de su implantación y seguimiento en materia de igualdad salarial.

1. NORMATIVA APLICABLE

- Estatuto de los Trabajadores. Art. 28
- Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 46.6.
- RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Es el reglamento de referencia sobre las auditorías salariales, que complementa a lo establecido en el
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula la elaboración de los planes de igualdad y su registro.
- Ambos RD (901 y 902) actualizan y desarrollan lo dispuesto en el Real Decreto 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.
- Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad (código de convenio n.º 99004615011982)

2. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA O SALARIAL

El artículo 7 del RD 902/2020, señala que la **auditoría salarial** se debe realizar 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.*”

Por tanto, los dos grandes **objetivos principales de una auditoría retributiva** se pueden resumir en:

- Respetar el principio de transparencia retributiva
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor

Todas las empresas obligadas a elaborar un Plan de Igualdad, también están obligadas a elaborar una auditoría de igualdad retributiva. Esta auditoría debe abarcar a todo el personal de la empresa, desde los que ocupan puestos directivos hasta empleados de menor rango, debiendo cumplir con una serie de obligaciones establecidas en el artículo 8 del RD 902/2020.

La **auditoría retributiva** se elabora por un servicio externo contratado por la empresa; en este caso se ha recurrido a la consultora AUDITTA CONSULTORES DE SISTEMAS S.L. que cuenta con personal especializado en la realización de auditorías de igualdad retributiva. Se recomienda que la auditoría retributiva se haga

de manera externa, puesto que no sólo la llevará a cabo una persona especializada en la materia, también se asegura y garantiza la independencia y objetividad a la hora de realizarla.

La vigencia de la auditoría retributiva, normalmente, será la misma que la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se produzcan cambios significativos en el esquema de retribuciones de la empresa o que el Plan de Igualdad o la Inspección de Trabajo establezcan un período de tiempo inferior al previsto.

En el caso que nos ocupa, la vigencia de la presente Auditoría retributiva será de 4 años al igual que la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte, salvo las previsiones anteriores.

3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Con la auditoría retributiva se trata de analizar los posibles factores que puedan desencadenar diferencias salariales, por lo que, para ello, lo primero que hay que hacer es entender y analizar el concepto de “trabajo de igual valor”, tal y como se describe en el art. 4.2 RD 902/2020:

“Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, 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 estrechamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrechamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

3.1 EVALUACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

La evaluación de puestos de trabajo se define como un procedimiento que trata de precisar y de comparar el desempeño que exige cada tarea dentro de una empresa, y establecer, en consonancia, el salario justo que corresponde a cada tarea. Se trata de sistemas de valoración de puestos con información de la plantilla que permite definir comparaciones y segmentarlos por grupos similares. Esta valoración debe ser objetiva y no debe estar influenciada por sesgos de género, asegurando que la retribución se base en el valor del puesto y no en características personales.

Los objetivos que se pretenden con la valoración de puestos son los siguientes:

- Proporcionar datos reales y definidos, para **determinar el valor de los distintos puestos**.
- Proporcionar una base equitativa para la **administración de salarios** dentro de la empresa.
- Establecer una **estructura de salarios** comparable a la de otras empresas concurrentes en el mismo nicho de mercado.
- Servir de base para la negociación con la representación de los trabajadores.
- Proporcionar una estructura para la **revisión periódica de sueldos**.

La valoración de los puestos de trabajo es una técnica que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento. Los procedimientos específicos de valoración de puestos se clasifican en cualitativos (valoración global con el fin de ordenarlos o crear niveles entre ellos) y cuantitativos (según criterios o factores que permiten asignar un valor numérico a cada puesto y así poder cuantificar las diferencias de valor entre puestos).

En un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) se establece una relación de factores con una escala de valoración para cada factor. Con ello cada puesto de trabajo, una vez analizado, arrojará un resultado que determinará su valoración. Factores a tener en cuenta serían:

FACTORES

Naturaleza de las funciones o tareas

SUBFACTORES

Polivalencia o definición extensa de tareas

Esfuerzo físico

Esfuerzo mental

Esfuerzo emocional

Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión

Responsabilidades funcionales

Autonomía

Condiciones educativas

Enseñanza reglada

Condiciones profesionales y de formación

Conocimientos y comprensión

Aptitudes

Habilidades sociales

Formación no reglada

Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño

Entorno

Condiciones organizativas

En GRUPO SECURITY (Master Security 3000 S.L. y Gestión de Seguridad y Control S.A.) el sistema de valoración de puestos de trabajo (en adelante SVPT) se ha realizado utilizando la herramienta aprobada para ello por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Se adjunta la correspondiente valoración. Los puestos de trabajo objeto de valoración de ambas empresas se corresponden con los que se recogen en el registro retributivo según la categoría o grupo profesional descritos en el Convenio Colectivo de aplicación en su Capítulo VI “Clasificación profesional y promoción en el trabajo” (artículos 27 a 37) y son los siguientes:

Gestión de Seguridad y Control S.A.	
1	JEFE/A DE PERSONAL
2	JEFE/A DE SEGURIDAD
3	TITULADO/A SUPERIOR
4	TITULADO/A MEDIO
5	VIGILANTE DE SEGURIDAD

Master Security 3000 S.L.	
1	JEFE/A DE SEGURIDAD
2	TITULADO/A SUPERIOR
3	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A 1 ^a
4	JEFE DE SERVICIOS
5	TÉCNICO COMERCIAL

6	GUARDA DE CAMPO
7	OPERADOR/A CRA
8	REVISOR/A DE SISTEMAS
9	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
10	ESPECIALISTA
11	SUPERVISOR/A CRA
12	OPERADOR SOPORTE TÉCNICO

6	VIGILANTE DE SEGURIDAD
7	OFICIAL/A 1 ^a SEG. ELECTRO
8	OFICIAL/A 3 ^a
9	ESPECIALISTA
10	OFICIAL DE 2 ^a (OFICIOS VARIOS)
11	GUARDA DE CAMPO
12	VENDEDOR

3.2. REGISTRO RETRIBUTIVO (Art. 5 y 6 RD 902/2020)

Con el registro retributivo se pretende garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones salariales de manera fiel y actualizada, con un acceso a la información retributiva adecuado mediante la elaboración documentada de datos promediados y desglosados.

Conforme a la normativa vigente, el registro retributivo de las 2 empresas que se analizan corresponde al año natural 2024, estableciéndose el **PROMEDIO DE RETRIBUCIONES** y la **MEDIANA DE RETRIBUCIONES**.

Todos los conceptos salariales recogidos en los registros retributivos se ajustan y siguen la estructura establecida en su correspondiente convenio colectivo de aplicación.

Se adjuntan ambos registros retributivos al final del documento.

PROMEDIO DE RETRIBUCIONES:

Para calcular el promedio se suman todos los valores de los conceptos retributivos de todas las personas encuadradas en un mismo grupo y se divide por el total de esas personas.

MEDIANA DE RETRIBUCIONES:

La mediana es el valor que se encuentra en el centro de un conjunto de datos cuando estos se ordenan de menor a mayor. En el contexto salarial representa el salario que divide a un grupo de empleados en dos partes iguales.

3.3. ANÁLISIS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

Además de establecer un SVPT (sistema de valoración de los puestos de trabajo), se realizar un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa a través de los registros retributivos aportados, realizando un análisis profundo de los diferentes factores que pudieran promover las desigualdades salariales.

Para la elaboración del diagnóstico retributivo, se han analizado los siguientes aspectos:

- Comprobar que el registro retributivo se ha realizado con la herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.
- Verificar que el registro retributivo se ha realizado atendiendo a la clasificación profesional de la empresa y a los trabajos de igual valor.
- Verificar que los conceptos retributivos incluidos en el registro retributivo son los que figuran en el convenio de aplicación, y si existe o no una definición clara y precisa de lo que cada concepto salarial retribuye.
- Verificar que se han calculado el promedio y la mediana de las cantidades percibidas, en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales y de cada una de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable a la empresa, así como por puestos de trabajo de igual valor.

- Analizar si existe informe que justifique la diferencia salarial a la que hace referencia el art. 6 RD 902/2020, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

Se concluye que:

- Los diferentes conceptos retributivos se ajustan y siguen la estructura establecida en el convenio colectivo estatal que le es de aplicación. El Capítulo VII “Retribuciones” (artículos 38 a 47) regula todo lo relacionado en esta materia quedando plasmadas las cuantías de las retribuciones en el ANEXO ÚNICO donde aparecen los diferentes anexos de salarios y otras retribuciones previstos para los años 2023 a 2026.
- No se observa ningún tipo de desigualdad salarial atendiendo a la perspectiva de género.

Respecto al salario medio de hombres y mujeres en la organización ¿En qué porcentaje se concreta la brecha salarial? ¿Se aprecian diferencias significativas entre ambos sexos? Analizar las causas

Se expone el **promedio retribuido (cobrado)** que como se ha expresado anteriormente es la suma de todos los valores de los conceptos retributivos de las personas encuadradas en un mismo grupo y se divide por el total de esas personas. Y también se expone el **promedio normalizado** que consiste en el salario medio calculado para personas encuadradas en un mismo grupo, después de ajustarlo por factores como la parcialidad o la duración del contrato para poder comparar de manera equitativa. Es decir, se utiliza para comparar retribuciones en igualdad de condiciones, elevando el salario base al 100% de la jornada para omitir la parcialidad y analizar la estructura salarial de la empresa de forma más precisa.

La Auditoría retributiva, tras el análisis de los promedios retribuidos y normalizados, realizada sobre las empresas Master Security 3000 S.L. y Gestión de Seguridad y Control S.A. ambas objeto del Plan de Igualdad del GRUPO SECURITY, da como resultado las siguientes conclusiones:

- Respecto a la empresa **Gestión de Seguridad y Control S.A.** los puestos de trabajo donde hay presencia de mujeres y hombres son los siguientes:

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA							1.1 RETRIBUCIONES COBRADAS		
Categoría/Grupo Profesional	Nº personas			TOTALES			Total Retribuciones	Diferencia	
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres				
008 TITULADO SUPERIOR	1,00	1,00	50,00%	1.403,88	1.464,36			4,13%	
038 VIGILANTE DE SEGURIDAD	1,00	19,00	5,00%	12.564,48	18.789,83			33,13%	
046 OPERADOR C.R.ALARMAS	2,00	8,00	20,00%	18.383,97	14.449,95			-27,23%	

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA							2.1 RETRIBUCIONES NORMALIZADAS		
Categoría/Grupo Profesional	Nº personas			TOTALES			Total Retribuciones	Diferencia	
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres				
008 TITULADO SUPERIOR	1,00	1,00	50,00%	27.382,56	28.592,16			4,23%	
038 VIGILANTE DE SEGURIDAD	1,00	19,00	5,00%	22.165,47	23.031,54			3,76%	
046 OPERADOR C.R.ALARMAS	2,00	7,00	22,22%	20.217,50	18.942,17			-6,73%	

- **Titulado/a Superior.** - En esta categoría profesional sólo hay 1 mujer y 1 hombre, siendo la brecha salarial insignificante (4,13%) sobre el total de retribuciones. Porcentaje extraído del promedio Cobrado, siendo de un 4,23% según el promedio normalizado.

La diferencia observada está justificada por la antigüedad del hombre sobre la mujer. La antigüedad en el hombre es de 2018 y la de la mujer de 2023.

- **Vigilante de Seguridad.** - En este puesto de trabajo hay 1 mujer y 19 hombres, según los datos extraídos del registro retributivo. Se observa una brecha salarial del 33,13% según el promedio retribuido, pasando a un 3,76% en el caso del promedio normalizado.

En este caso, la diferencia se centra también en la antigüedad, al observar que la antigüedad de la única mujer es de junio de 2024 por lo que todos los conceptos salariales están calculados sobre esos meses y por tanto en cantidades inferiores al promedio de salarios de los 19 hombres, donde la antigüedad es mayor en la mayoría de ellos, llevando emparejados conceptos salariales más elevados como: prorrata pagas extras, gastos locomoción, beneficios, ...

La brecha salarial detectada no obedece a una cuestión de género, lo cual queda demostrado cuando se analiza el promedio normalizado donde todos los conceptos quedan equiparados ya sea hombre o mujer.

- **Operador/a CRA.** – En el registro retributivo se aprecia la presencia de 2 mujeres y 8 hombres en este puesto de trabajo. Aquí se observa un porcentaje de discriminación positiva hacia la mujer según el promedio retribuido del -27,23%.

Esta discriminación no obedece a una cuestión de género, se observan determinados conceptos retributivos que alteran este porcentaje: una de las 2 mujeres está la mayor parte del periodo analizado en situación de IT percibiendo percepciones extrasalariales por este motivo (enfermedad).

Además, se observa que la antigüedad de ambas mujeres es muy superior a la de los hombres en este puesto de trabajo por lo que el percibo de este complemento es superior.

También se aprecia a un hombre con una jornada del 50% por lo que esto también contribuye al resultado obtenido.

Cuando se analiza el promedio normalizado, el porcentaje pasa a -6,73%, reduciendo considerablemente el promedio retribuido. De este dato se extrae la no existencia de discriminación por cuestión de sexo, obedece a otras cuestiones como la antigüedad de las mujeres.

- Respecto a la empresa **Master Security 3000 S.L.** los puestos de trabajo donde hay presencia de mujeres y hombres son los siguientes:

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA				1.1 RETRIBUCIONES COBRADAS		
Categoría/Grupo Profesional	Nº personas			TOTALES		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia
008 TITULADO SUPERIOR	1,00	1,00	50,00%	30.486,48	1.991,52	-1430,81%
038 VIGILANTE DE SEGURIDAD	6,00	63,00	8,70%	13.346,30	15.837,86	15,73%

2.1 RETRIBUCIONES
 NORMALIZADAS

Categoría/Grupo Profesional	Nº personas	%	TOTALES			
			Mujeres	Hombres	Total Retribuciones	
			Mujeres	Hombres	Diferencia	
008 TITULADO SUPERIOR	1,00	1,00	50,00%	30.486,48	29.119,32	-4,70%
038 VIGILANTE DE SEGURIDAD	6,00	63,00	8,70%	21.139,28	21.983,88	3,84%

- **Titulado/a Superior.** - En esta categoría profesional sólo hay 1 mujer y 1 hombre, siendo la brecha salarial favorable hacia la mujer en un amplio porcentaje (-1430,81%) justificado por la jornada de cada persona: La mujer tiene el 100% de la jornada mientras que el hombre tiene un 5% de jornada. Todos los conceptos retributivos están condicionados al porcentaje de jornada, aunque el hombre tenga una antigüedad superior a la mujer.

Analizado el promedio normalizado el porcentaje pasa a ser -4,70%. Por lo que queda demostrado que tal diferencia retributiva no obedece a una cuestión de género.

- **Vigilante de Seguridad.** – En este puesto de trabajo se observa la presencia de 6 mujeres y 63 hombres, según el registro retributivo. La brecha salarial detectada del promedio cobrado es de 15,73%, disminuyendo dicho porcentaje a 3,84% en el promedio normalizado.

En este caso, la diferencia se centra en el percibo de algunos conceptos salariales en una cuantía mayor en los hombres sin que obedezca a una discriminación de género, por ejemplo:

- Plus Festivos
- Plus Nocturnidad
- Plus Peligrosidad (armas)
- KM 50% horas extras

Observando otros conceptos salariales en un mayor porcentaje en las mujeres:

- Mejora Voluntaria
- Antigüedad

Todo ello queda neutralizado con el porcentaje del promedio normalizado: 3,84%, lo cual nos evidencia que no existe discriminación por sesgo de género.

¿Se observan diferencias retributivas apreciables respecto al salario base (no siendo necesario que lleguen al 25%) en los puestos de trabajo en los que hay presencia femenina y masculina?

- Respecto a la empresa Gestión de Seguridad y Control S.A.:

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA
 FECHA LISTADO: 08/05/2025
 PERÍODO DE CÁLCULO: 01/2024 a 12/2024
 EMPRESA: 00212-GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL, S.A. A73098501

1.1 RETRIBUCIONES COBRADAS
Promedio

Convenio	Categoría/Grupo Profesional	Nº personas		%	SALARIO		
		Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Diferencia
SEGURIDA PRIVADA	008 TITULADO SUPERIOR	1,00	1,00	50,00%	1.031,52	1.031,52	
SEGURIDA PRIVADA	038 VIGILANTE DE SEGURIDAD	1,00	19,00	5,00%	7.078,54	9.342,30	24,23%
SEGURIDA PRIVADA	046 OPERADOR C.R.ALARMAS	2,00	8,00	20,00%	6.790,81	8.677,15	21,74%

- **Titulado/a Superior.** - En esta categoría profesional donde hay 1 mujer y 1 hombre, no existe ninguna diferencia salarial respecto al salario base.

- **Vigilante de Seguridad.** - En esta categoría profesional hay 1 mujer y 19 hombres, la brecha salarial del salario base es 24,23% según el promedio retribuido.

Al igual que se expone anteriormente respecto al promedio por el total de retribuciones, la diferencia se centra en la antigüedad. La mujer tiene una antigüedad del mes de junio de 2024 calculándose todos los conceptos salariales, incluido el salario base, sobre esos meses (6).

Consultando las retribuciones cobradas, donde se refleja el salario percibido por cada una de las personas, se observa que el salario base anual de una persona vigilante de seguridad es de 13.135,44€ lo que supondría 35,98€/día, siendo el salario base percibido por la mujer de 7.078,54€ en los 198 días contratada en 2024 (alta 17.06.2024). No existiendo, por tanto, brecha salarial por este concepto en este puesto de trabajo.

- **Operador/a CRA.** – En esta categoría profesional hay 2 mujeres y 8 hombres, siendo el porcentaje de brecha salarial en el salario base del 21,74%. Porcentaje que contrasta con el resultado del promedio del total retribuciones que arroja una discriminación positiva hacia la mujer del -27,23%.

El 21,74% de brecha en cuanto al salario base se justifica por la situación de IT en la que permanece una de las 2 mujeres a lo largo del ejercicio 2024, percibiendo percepciones extrasalariales por este motivo (enfermedad).

Analizado el salario base anual de las retribuciones cobradas por un hombre, asciende a 12.346,92€, siendo dicho salario base anual de la mujer que ha trabajado todo el año sin estar en situación de IT de 12.244,03€, diferencia que queda justificada por una baja IT por parte de dicha mujer no percibiendo salario durante los 310 días. Aquí, por tanto, tampoco se observa brecha salarial por este concepto.

- Respecto a la empresa **Master Security 3000 S.L.** la revisión del salario base arroja la siguiente información:

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA
 FECHA LISTADO: 08/05/2025
 PERÍODO DE CÁLCULO: 01/2024 a 12/2024
 EMPRESA: 00370-MASTER SECURITY 3000, S.L. B73335069

1.1 RETRIBUCIONES COBRADAS

Convenio	Categoría/Grupo Profesional	Nº personas		%	SALARIO		
		Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Diferencia
SEGURIDA PRIVADA	008 TITULADO SUPERIOR	1,00	1,00	50,00%	20.629,56	1.031,52	-1899,92%
SEGURIDA PRIVADA	038 VIGILANTE DE SEGURIDAD	6,00	63,00	8,70%	7.595,45	8.743,30	13,13%

- **Titulado/a Superior.** - En esta empresa, también hay 1 mujer y 1 hombre con esta categoría profesional. Observamos que el porcentaje de brecha salarial a favor de la mujer es muy amplio

porcentaje (-1899,92%), justificado por la jornada laboral de cada persona: La mujer está al 100% de la jornada mientras que el hombre está al 5% de jornada, estando todos los conceptos retributivos condicionados al porcentaje de jornada, aun teniendo el hombre una antigüedad superior a la mujer.

El salario base de cada una de estas personas está ajustado al porcentaje de jornada, no existiendo brecha salarial al respecto. No se observa brecha salarial.

- **Vigilante de Seguridad.** – En este puesto de trabajo hay 6 mujeres y 63 hombres, apreciándose un porcentaje de diferencia salarial del 13,13% del promedio cobrado.

Esta brecha se justifica por la diferente antigüedad del personal contratado en esta categoría.

De las 6 mujeres vigilantes de seguridad, 3 tienen un periodo de vigencia muy breve durante el ejercicio analizado: 1 mujer es alta el 05.12.2024 y las otras 2 trabajan 3 meses. Todo ello hace que el promedio del salario base esté calculado por el cómputo del periodo de tiempo trabajado, calculándose todos los conceptos salariales, incluido el salario base sobre dicho cómputo.

Además, una de estas 6 mujeres, permanece un periodo de tiempo en situación de IT, por lo que el salario base también se ve reducido, percibiendo parte del salario a través de percepciones extrasalariales, situación que también afecta al cálculo del promedio del salario base.

Revisadas las retribuciones cobradas, donde se refleja el salario percibido por cada una de las personas, se comprueba que el salario base anual de una persona vigilante de seguridad es de 13.135,44€ coincidiendo con todas las personas (mujeres y hombres), lo que supondría 35,98€/día. Las personas con un cómputo inferior a los 12 meses calculados o con jornada inferior al 100% están ajustados a su correspondiente situación.

Con toda la información expuesta, se concluye que la diferencia detectada no obedece a una cuestión de género.

¿Se observan diferencias retributivas (en medias y medianas) apreciables (no siendo necesario que lleguen al 25%) entre las categorías o grupos profesionales o personas que realizan las mismas funciones, considerados de igual valor?

Sí se aprecian, habiendo sido argumentadas en el apartado anterior.

Expuesto todo lo anterior, se llega a la conclusión que todas las brechas observadas en las categorías profesionales donde hay presencia femenina y masculina no responden a discriminación por cuestión de género, que se deben en su mayoría a la antigüedad, porcentaje de jornada,

¿Se observan diferencias retributivas (en medias y medianas) apreciables (no siendo necesario que lleguen al 25%) entre las secciones o departamentos feminizados y masculinizados?

Las diferencias retributivas existentes en este sentido obedecen al encuadramiento del puesto de trabajo en uno de los grupos de personal operativos definidos en el Convenio colectivo, no atendiendo al tipo de departamento masculinizado o feminizado.

¿Se observan diferencias retributivas apreciables dependiendo del tipo de jornada (completa o parcial)?

Sí, es uno de los conceptos diferenciadores. Por ejemplo, el puesto de trabajo de Titulado/a Superior en la empresa Master Security 3000 S.L.; y también en el puesto de trabajo Operador/a CRA en el que hay un hombre al 50% de la jornada en la empresa Gestión de Seguridad y Control S.A.

¿Existe una diferencia retributiva a favor de quienes trabajan a turnos o en determinados turnos?

En algunos puestos de trabajo como “vigilantes de seguridad” sí existe turnicidad.

Las personas que desempeñan su puesto de trabajo durante las noches, independientemente de ser hombres ó mujeres, perciben su correspondiente plus de nocturnidad devengado por hora trabajada que en el caso del puesto de vigilante de seguridad es de 1,13€ por hora, según lo establecido en el art. 43.5.g) Plus de Trabajo Nocturno y en su tabla publicada.

¿Se observan diferencias retributivas apreciables dependiendo del tipo de contrato?

No se aprecia ningún tipo de diferencia salarial con respecto a las diferentes modalidades contractuales. Del estudio de los tipos de contratos existentes en ambas empresas, se observa que en Master Security 3000 S.L. el 83% tiene contratación indefinida y en Gestión de Seguridad y Control de Lorca S.A. es del 76%.

¿Se observan diferencias retributivas entre hombres y mujeres en función de sus años de servicio en la empresa (antigüedad)?

Esta diferencia retributiva se aprecia en toda la plantilla en general sin tener en cuenta la cuestión del género. Se observan diferencias en este sentido en función de la antigüedad consolidada por cada persona trabajadora en la empresa.

¿Hay personas trabajadoras en la empresa que perciban una mejora voluntaria?

Sí, en la empresa Gestión de Seguridad y Control S.A. se observan determinados puestos de trabajo que perciben el concepto 003 “Mejora voluntaria”: Vigilante de seguridad; Guarda de campo; Operador CRA; y Especialista.

También se observa en la empresa Master Security 3000 S.L. en las categorías profesionales de: Vigilante de seguridad; Guarda de campo; y Especialista.

En trabajo de igual valor, ¿existe alguna diferencia salarial o extrasalarial?

La clasificación extraída del SVPT establece una clasificación de cada empresa donde se encuadran los puestos o grupos profesionales contenidos en sus respectivos registros retributivos, no apreciándose diferencias retributivas significativas en este sentido.

¿Existe algún tipo de retribución por objetivos o retribución variable?

No existe este tipo de retribuciones.

En los casos de reducción de jornada por cuidado de menores o familiares, ¿cómo se lleva a cabo la reducción de salario base, complementos salariales y extrasalariales? Analizar si está justificada la reducción o eliminación de algunos de los conceptos retributivos.

No existe en ninguna de las 2 empresas ninguna persona que tenga reducción de jornada por este motivo.

¿Existen complementos salariales (Ej.: plus de disponibilidad, plus de nocturnidad, plus de peligrosidad, plus de responsabilidad, plus de productividad, etc.)? que repercuten de forma diferente en la retribución de mujeres y hombres?

Existen complementos salariales de este tipo pero no repercuten de forma diferente en la percepción de la retribución en mujeres y hombres. Artículo 43 del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad. A pesar del carácter masculinizado que tiene el sector de la vigilancia privada al que se dedican en gran medida ambas empresas, no sólo por la escasa presencia de mujeres en este puesto de trabajo sino también por su propio desempeño donde puede quedar reflejada la no presencia femenina en horarios, días señalados, ... en los que puede haber dificultad de atención y cuidado familiar, ...; no se aprecia una desigualdad ó brecha salarial condicionada por el percibo de este tipo de complementos salariales.

No obstante, se procede al análisis de los diferentes pluses con mayor incidencia que pueden arrojar algún porcentaje de brecha significativa:

- Respecto a la empresa **Gestión de Seguridad y Control S.A.** se aprecian las siguientes diferencias analizados los complementos salariales:

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA

FECHA LISTADO: 08/05/2025

PERIODO DE CÁLCULO: 01/2024 a 12/2024

EMPRESA: 00212-GESTION DE SEGURIDAD Y CONTROL, S.A. A73098501

1.1 RETRIBUCIONES COBRADAS

Convenio	Categoría/Grupo Profesional	Nº personas %			TOTALES		
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia
SEGURIDA PRIVADA	008 TITULADO SUPERIOR	1,00	1,00	50,00%	372,36	432,84	13,97%
SEGURIDA PRIVADA	038 VIGILANTE DE SEGURIDAD	1,00	19,00	5,00%	5.485,94	8.040,07	31,77%
SEGURIDA PRIVADA	046 OPERADOR C.R.ALARMAS	2,00	8,00	20,00%	4.264,02	4.731,00	9,87%

- **Titulado/a Superior.** – La diferencia salarial entre la mujer y el hombre en función de los complementos salariales es del 13,97% sobre el total de retribuciones.

Esta brecha salarial queda justificada por la antigüedad del hombre, superior a la de la mujer, quedando los complementos: (030) Beneficio y (130) Prorratoe de paga extra, condicionados a dicha antigüedad. Por tanto, tampoco existe brecha por cuestión de género en los complementos salariales en este puesto de trabajo.

- **Vigilante de Seguridad.** – Puesto de trabajo desempeñado por 1 mujer y 19 hombres. Aquí la brecha salarial detectada es del 31,77% según el promedio retribuido.

En este puesto de trabajo la diferencia se centra también en la antigüedad, la antigüedad de la única mujer es de junio de 2024. Los diferentes complementos salariales percibidos se han devengado sobre esos 5,5 meses.

Analizados los diferentes complementos salariales no se extrae una brecha salarial de género, hay complementos con % positivo para la mujer, como: (003) Mejora voluntaria y (012) Plus festivos.

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA			
FECHA LISTADO: 08/05/2025			
PERIODO DE CÁLCULO: 01/2024 a 12/2024			
EMPRESA: 00212-GESTION DE SEGURIDAD Y CONTROL, S.A. A73098501			

1.1 RETRIBUCIONES COBRADAS

Convenio	Categoría/Grupo Profesional	Nº personas %			TOTALES			COMPLEMENTOS SALARIALES					
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	003 - Mejora voluntaria	Mujeres	Hombres	Diferencia	012 - Plus Festivos	Mujeres
SEGURIDA PRIVADA	038 VIGILANTE DE SEGURIDAD	1,00	19,00	5,00%	5.485,94	8.040,07	31,77%	600,00	499,74	-20,06%	334,56	293,96	-13,81%

Se puede concluir en este sentido que, a pesar de una antigüedad inferior de la mujer sobre el conjunto de hombres en esta categoría profesional, el promedio del plus de festividad es superior en la mujer, con lo que se evidencia que aquí no se observa discriminación por la dificultad de trabajar en días señalados como se ha indicado anteriormente. Respecto a este aspecto no hay evidencia de discriminación alguna.

Otros complementos salariales en los que hay diferencia salarial reseñable pero condicionadas al cómputo del tiempo trabajado como son: (023) Plus vestuario, (030) Beneficios, (130) Prorratoe pagas extras, ... están calculados en función del tiempo trabajado, por tanto sus diferencias no obedecen a una cuestión de género.

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA			
FECHA LISTADO: 08/05/2025			
PERIODO DE CÁLCULO: 01/2024 a 12/2024			
EMPRESA: 00212-GESTION DE SEGURIDAD Y CONTROL, S.A. A73098501			

1.1 RETRIBUCIONES COBRADAS

Convenio	Categoría/Grupo Profesional	Nº personas %			TOTALES			COMPLEMENTOS SALARIALES								
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	023 - Plus vestuario	Mujeres	Hombres	Diferencia	030 - Beneficios	Mujeres	Hombres	Diferencia	
SEGURIDA PRIVADA	038 VIGILANTE DE SEGURIDAD	1,00	19,00	5,00%	5.485,94	8.040,07	31,77%	684,37	903,23	24,23%	602,11	820,54	26,62%	1.204,22	1.641,14	26,62%

Los demás complementos salariales que entrañan brecha salarial en función del desempeño de su actividad condicionados a la existencia de determinadas circunstancias son:

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA				1.1 RETRIBUCIONES COBRADAS							
Convenio	Categoría/Grupo Profesional	Nº personas		% Mujeres	COMPLEMENTOS SALARIALES						
		Mujeres	Hombres		053 - Plus Nocturnidad			075 - Plus Peligrosidad			
SEGURIDA PRIVADA	038 VIGILANTE DE SEGURIDAD	1,00	19,00	5,00%	405,92	660,43	38,54%	146,79	193,74	24,23%	

En el (053) Plus nocturnidad se aprecia una brecha del 38,54% y en el (075) Plus de peligrosidad es del 24,23%.

Pese a las razones expuestas al inicio sobre carácter masculinizado que tiene el sector de la vigilancia privada, ante el análisis de las diferencias salariales respecto al percibo de los diferentes complementos, decir que las brechas indicadas respecto a la nocturnidad y peligrosidad no se ven claramente reflejadas por tal motivo, se ajusta más al periodo de tiempo analizado en el que la mujer sólo ha trabajado 5 meses y medio. Del estudio en general de todos los conceptos salariales se puede ver esta situación.

- **Operador/a CRA.** – En Gestión de Seguridad y Control S.A. hay 2 mujeres y 8 hombres en este puesto de trabajo. El porcentaje de discriminación respecto a los complementos salariales es del 9,87%.

Expuestas las circunstancias de las personas que desempeñan este puesto de trabajo que alteran el cálculo de los diferentes conceptos retributivos como es el que una de las 2 mujeres está en situación de IT el mayor periodo de tiempo del ejercicio analizado percibiendo percepciones extrasalariales por este motivo (enfermedad); además, de observar que la antigüedad de ambas mujeres es muy superior a la de los hombres; y también que un hombre tenga una jornada del 50%, hacen difícil poder extraer conclusiones respecto a la existencia de brecha salarial respecto a los complementos salariales pues unos dan un % positivo hacia el género femenino, y otros negativo.

A continuación se exponen uno de los complementos salariales con diferencia salarial más destacada:

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA				COMPLEMENTOS SALARIALES							
Convenio	Categoría/Grupo Profesional	Nº personas		% Mujeres	053 - Plus Nocturnidad			075 - Plus Peligrosidad			
		Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	
SEGURIDA PRIVADA	046 OPERADOR C.R.ALARMAS	2,00	8,00	20,00%	238,08	345,91	31,17%				

En el (053) Plus nocturnidad se aprecia una brecha del 31,17%. Analizado el registro retributivo, este complemento salarial arroja una brecha salarial que no encajaría en sentido estricto a una desigualdad de género, teniendo en cuenta las diferentes apreciaciones comentadas anteriormente. Si se atiende a las retribuciones cobradas por cada persona trabajadora, observamos que la mujer en activo durante todo el ejercicio lleva un plus de nocturnidad similar al resto de compañeros, no existiendo discriminación.

- Respecto a la empresa **Master Security 3000 S.L.** se aprecian las siguientes diferencias analizados los complementos salariales en aquellos puestos con presencia femenina y masculina:

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA				1.1 RETRIBUCIONES COBRADAS		
FECHA LISTADO: 08/05/2025				Promedio		
PERIODO DE CÁLCULO: 01/2024 a 12/2024				TOTALES		
Convenio	Categoría/Grupo Profesional	Nº personas	%	Mujeres	Hombres	Complementos Salariales
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Diferencia
SEGURIDA PRIVADA	008 TITULADO SUPERIOR	1,00	1,00	50,00%		9.577,92
SEGURIDA PRIVADA	038 VIGILANTE DE SEGURIDAD	6,00	63,00	8,70%		5.511,11
						432,84
						-2112,81%
						17,60%

- Titulado/a Superior.** – En este puesto hay 1 mujer y 1 hombre. Aquí, el porcentaje de brecha salarial positivo a favor de la mujer es muy amplio (-2112,81%), estando justificado, aquí también, por la jornada laboral de cada persona: La mujer está al 100% de la jornada mientras que el hombre está al 5% de jornada. Los conceptos retributivos están calculados en función del porcentaje de jornada, aun teniendo el hombre una antigüedad superior a la mujer.

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA				1.1 RETRIBUCIONES COBRADAS		
FECHA LISTADO: 08/05/2025				Promedio		
PERIODO DE CÁLCULO: 01/2024 a 12/2024				COMPLEMENTOS SALARIALES		
Convenio	Categoría/Grupo Profesional	Nº personas	%	030 - Beneficios	130 - PRORRATA PAGAS EXTRAS	398 - GASTOS DE LOCOMOCION
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Diferencia
SEGURIDA PRIVADA	008 TITULADO SUP	1,00	1,00	50,00%	1.719,12	90,00
					-1810,13%	
					3.438,36	180,00
					-1810,20%	
					1.558,80	78,00
					-1898,46%	

Como se observa, los complementos expuestos, evidencian una brecha positiva hacia la mujer justificada por el % de la jornada laboral: el (030) Beneficio y (130) Prorrata de paga extra. Por lo que no estamos ante una desigualdad de brecha salarial por cuestión de género.

- Vigilante de Seguridad.** – Este puesto de trabajo lo desempeñan 6 mujeres y 63 hombres. Aquí la brecha salarial que se desprende es de 17,60% atendiendo a los complementos salariales según el promedio cobrado.

En este apartado se vuelve a argumentar que la brecha queda justificada analizando la diferente antigüedad del personal contratado en esta categoría.

De las 6 mujeres vigilantes de seguridad, 3 tienen un periodo de vigencia muy breve durante el ejercicio analizado: 1 mujer es alta el 05.12.2024 y las otras 2 trabajan 3 meses. Todo ello hace que el promedio de los diferentes complementos salariales se vea alterado atendiendo al cómputo del periodo de tiempo trabajado.

Además de esa circunstancia, cabe destacar que, una de estas 6 mujeres, permanece un periodo de tiempo en situación de IT, por lo que la media del cómputo de los complementos salariales también va en perjuicio para las mujeres, pues esa mujer percibe parte del salario a través de percepciones extrasalariales, situación que también afecta al cálculo del promedio del salario base.

Se produce la paradoja que viéndose afectados la mayoría de los complementos salariales por la antigüedad de las personas comprendidas en este grupo profesional, el propio concepto (004) Antigüedad arroja una brecha positiva a favor de las mujeres pues una de las mujeres tiene la mayor antigüedad de todo el grupo (año 2002) lo que hace que dicho complemento sea el más elevado y favorezca la media en las mujeres, dato que se expone a continuación, junto al resto de complementos salariales que arrojan brechas importantes:

Convenio	Categoría/Grup o Profesional	Nº personas		%		COMPLEMENTOS SALARIALES												
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Diferencia	004 - Antiguedad			012 - Plus Festivos			053 - Plus Nocturnidad			075 - Plus Peligrosidad		
							Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
SEGURIDA PRIVADA	038 VIGILANTE DE SEGURIDAD	6,00	63,00	8,70%	709,29	204,67	-246,55%	112,80	408,26	72,37%	109,35	769,51	85,79%	157,51	188,31	16,36%		

El Plus Festivos (012) con una brecha del 72, 37%, el Plus Nocturnidad (053) con una brecha del 85,79% y el Plus Peligrosidad (075) con 16,36% son los complementos con mayor diferencia, los cuales a pesar del carácter masculinizado del puesto de trabajo de vigilante de seguridad, no solo por la escasa presencia de mujeres y por su propio desempeño donde queda reflejada la no presencia femenina en horarios, días señalados, ... en los que puede haber dificultad de atención y cuidado familiar, ...; puede afectar a su percibo pero no es la justificación a la desigualdad detectada, sino que obedece a otros componentes analizados anteriormente.

¿Se destinan los complementos salariales, incentivos y/o beneficios sociales, en exclusiva, a determinadas categorías laborales o a contratos indefinidos y/o jornadas completas? ¿Existen incentivos o beneficios sociales condicionados por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral?

El percibo de estos complementos no se ajusta a las circunstancias expuestas.

No existen incentivos ni beneficios sociales condicionados por el ejercicio corresponsable de la vida personal y laboral. Sólo se observa una ayuda económica establecida en el art. 50 del convenio “Ayudas a hijos y cónyuges discapacitados”.

¿Cómo se determina el salario de ingreso de una nueva incorporación?

Los salarios de cualquier categoría profesional para una nueva incorporación vienen marcados por el convenio colectivo estatal de aplicación según la tabla salarial publicada en el mismo.

¿Qué criterios se utilizan para establecer los diferentes conceptos salariales?

Según lo establecido en el convenio de referencia.

¿Qué criterios se utilizan para decidir las revisiones de salario o los aumentos retributivos?

Según lo establecido y acordado en el convenio de aplicación.

¿La estructura salarial se vincula al convenio colectivo aplicable en la empresa o se aplica el convenio mejorado en materia salarial?

La estructura salarial se vincula al convenio aplicable.

¿Se han detectado desigualdades derivadas de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa?

No se detectan desigualdades derivadas por estos motivos pues hasta el momento no existen ningún tipo de medida en este sentido.

4. PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El presente informe se ha elaborado por el equipo auditor de AUDITTA CONSULTORES DE SISTEMAS S.L., teniendo por objeto presentar de forma detallada el resultado de la evaluación llevada a cabo sobre la auditoría retributiva de las empresas Master Security 3000 S.L. y Gestión de Seguridad y Control S.A que componen el GRUPO SECURITY sobre el que se está negociando el Plan de Igualdad, según lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula la elaboración de los planes de igualdad.

Los resultados aquí descritos son fruto de la realización de la valoración de los puestos de trabajo y del análisis de los registros retributivos de ambas empresas durante el ejercicio 2024, siendo objeto de revisión dicho registro con carácter anual por parte de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Tras finalizar la auditoría, el resultado de la misma se ha presentado a la comisión negociadora del Plan de Igualdad al objeto de dar a conocer los resultados de la misma.

Los hallazgos encontrados han sido:

- Se ha realizado la valoración de puestos de trabajo (SPT) según establece la normativa vigente, realizando el correspondiente análisis de los “puestos de trabajo de igual valor”, quedando reflejado en las agrupaciones. Las denominaciones de puestos son las mismas tanto en el SVPT como en los registros retributivos.
- Se han analizado los registros retributivos de ambas empresas, argumentado y justificado las diferencias o brechas salariales entre mujeres y hombres en los puestos de trabajo donde hay presencia de ambos sexos, tanto en las percepciones totales, salarios base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.
- Las diferencias salariales detectadas, del análisis obtenido no obedecen a una cuestión de género. Las diferentes brechas algunas positivas y otras negativas hacia el género femenino están motivadas por antigüedades, porcentajes de jornada, cómputo de tiempo trabajado, así como en el percibo de algunos complementos salariales (plus festivos, plus nocturnidad, plus peligrosidad (armas, ...))
- En aquellos complementos salariales donde se han identificado brechas superiores al 25%, centrándose en el puesto de trabajo de “vigilante de seguridad” donde se sigue observando el carácter masculinizado del sector, se propone abordar medidas concretas para reducir las causas que pudieran producir diferencias entre mujeres y hombres a la hora de percibir algunos complementos motivadas en gran medida por cuestiones familiares,, incidiendo en el óptimo desempeño de uno u otro sexo en las funciones y tareas de este puesto de trabajo. No obstante, cabe manifestar que tras el análisis individualizado de las retribuciones recibidas por hombres y mujeres no se evidencia una discriminación de género.

Tras lo expuesto en los diferentes hallazgos encontrados en esta auditoría, a continuación, se establecen una serie de medidas de actuación específicas y unos objetivos generales que se deberán mantener y observar a lo largo de los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad y que tendrán que ser acordados por la comisión negociadora junto a la Dirección de la empresa:

Medidas específicas:

- a) Promover e incentivar, de manera equitativa, la incorporación de la mujer en turnos de trabajo que lleven aparejados la percepción de complementos salariales (nocturnidad, festividad, ...) dando lugar a un reparto equilibrado de dichos complementos.

Los objetivos generales propuestos son:

1. Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

- Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, garantizando la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa.
- Realizar un estudio salarial de toda la plantilla en el que se analice la información estadística sobre los valores medios y mediana de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales (donde incluya los criterios para la percepción de todos los conceptos retributivos), de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Igualdad.

- Mantener actualizado durante toda la vigencia del Plan de igualdad el registro retributivo, desagregado por sexos e informar a la Comisión de seguimiento.

2. Garantizar la igualdad salarial. Acabar con la brecha salarial

- En el caso de detectarse diferencias retributivas que no estén justificadas en el desempeño del puesto, criterios de mérito, capacidad, cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño, establecer un plan que posibilite reducirlas. Realizar su seguimiento y corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.
- Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas que supongan el 20% de la brecha salarial detectada, activando las medidas correctoras pertinentes.
- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.
- Realizar la correspondiente Auditoría retributiva, analizando el registro retributivo del año inmediatamente anterior con la correspondiente revisión del SVPT, informando a la Comisión de seguimiento de los resultados aportando propuestas de mejora

Estos objetivos, junto a los ya establecidos en el Informe de objetivos y medidas del Plan de Igualdad se deberán llevar a cabo a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad de GRUPO SECURITY (Master Security 3000 S.L. y Gestión de Seguridad y Control S.A.), siendo objeto de aplicación y seguimiento.

5. DOCUMENTACIÓN ADJUNTA:

- SVPT
- REGISTRO RETRIBUTIVO

16 de diciembre de 2025

Fdo: M^a Pilar López Martínez
Consultora de sistemas

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE GRUPO SECURITY (MASTER SECURITY 3000 S.L. Y GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.)

06.11.2025

1. INTRODUCCIÓN	113
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	113
3. OBJETIVOS	114
4. AMBITO DE APLICACIÓN	115
5. VIGENCIA Y REVISIÓN.....	115
6. REGISTRO	116
7. PRINCIPIOS.....	116
8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	117
9. MEDIDAS PREVENTIVAS	119
10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES	120
10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL 120	
10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 120	
11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA....	122
ANEXO 1 MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.....	124

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, la dirección de GRUPO SECURITY 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 SECURITY 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 SECURITY materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

GRUPO SECURITY y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones laborales que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, GRUPO SECURITY 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 SECURITY implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva** ante este tipo de situaciones.

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

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

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándose su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, GRUPO SECURITY 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 SECURITY 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 SECURITY 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 SECURITY en territorio estatal sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

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

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

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios (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.
- g) ...

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia del plan de igualdad de GRUPO SECURITY. Se realizará una memoria anual, una evaluación intermedia y una evaluación final.

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

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital.

2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por delitos o conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
5. Cuando se negocie un nuevo plan de igualdad como consecuencia de las actuaciones de revisión del plan de igualdad que impliquen la necesidad de modificar el mismo.

6. REGISTRO

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo en el momento que se proceda al registro del Plan de Igualdad de la organización, 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 SECURITY 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. **Este principio implica que deben escucharse las declaraciones de las personas implicadas, no se refiere a la presentación de pruebas (mensajes, registro de llamadas, etc.)**

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** todos aquellas conductas y/o actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicen 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 impudicas, 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 SECURITY llevará a cabo las siguientes medidas:

- *Información y Sensibilización*

- ✓ Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiéndolo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.
- ✓ El presente protocolo se colgará en la web de la empresa, se enviará por mail a toda la plantilla y se publicará en los tablones de anuncios, 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 SECURITY
- ✓ Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

- *Formación*

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

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

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

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

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos por parte de GRUPO SECURITY y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de GRUPO SECURITY:
 - D. Roque Mula Moya, en calidad de administrador de la organización.
 - Dª. Ana Esther Alcaraz Pérez en calidad de agente de igualdad.
 - D. Diego Martínez Ruiz en calidad de responsable RRHH. (suplente)
- Por parte de la representación social:
 - La representación sindical de la comisión instructora será rotativa en cada expediente entre los sindicatos firmantes del Protocolo. Siempre se tendrá el objetivo de evitar el conflicto de intereses entre las partes, con la finalidad de garantizar la objetividad del proceso.

Se designa una persona instructora (Dª. Ana Esther Alcaraz Pérez) 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** (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico igualdad@gruposecurity.es al agente de igualdad designado por la empresa, quien será la única persona receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional.

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

La denuncia deberá contener:

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

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

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

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

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

- ***Fase II: Investigación***

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de **2 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 **2 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 10 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 3 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

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

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

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 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 SECURITY adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier otra conducta contra la libertad sexual, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado (85%).
- 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.

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

ANEXO 1

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, adjuntando 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:

PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DE VIOLENCIA SEXUAL DE GRUPO SECURITY (MASTER SECURITY 3000 S.L. Y GESTIÓN DE SEGURIDAD Y CONTROL S.A.)

06.11.2025

1. DEFINICIONES.....	5
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	6
3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....	7
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	7
5.1 FIGURAS MEDIADORAS (SE PUEDE DEFINIR OTRO TIPO DE DENOMINACIÓN PARA ESTAS FIGURAS SEGÚN LO NEGOCIADO EN LA EMPRESA: FIGURAS MEDIADORAS / FIGURAS ASESORAS / AGENTES DE IGUALDAD, ETC.)	8
5.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	8
5.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras.....	8
5.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual.....	9
5.3. CONFIDENCIALIDAD, INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL	10
6 MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL	10
6.1. MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LA EMPRESA	11
6.2. MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	16
6.3. MEDIDAS DE FORMACIÓN	16
6.4. RECURSOS DE INFORMACIÓN GENERAL Y ASESORAMIENTO	17
6.5. DERECHOS EN MATERIA DE PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y AYUDAS SOCIALES A LAS VICTIMAS	17
6.6. BONIFICACIONES, REDUCCIONES, A LAS EMPRESAS POR LA CONTRATACIÓN LABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL	18
7. NORMATIVA DE REFERENCIA	19
8. SEGUIMIENTO.....	19
9. ANEXOS	20

I. DEFINICIONES

- **Violencia de género**

Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género¹
Violencia de género es todo acto de violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

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

- **Violencias sexuales**

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

Se consideran violencias sexuales:

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

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

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

La declaración de principios se limita al ámbito de GRUPO SECURITY En su empeño de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, la empresa se compromete a dar información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual.

La implantación y difusión del Protocolo para el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual en la empresa tiene, entre sus objetivos principales, promover una cultura

¹En adelante, Ley Orgánica 1/2004

²En adelante, Ley Orgánica 10/2022

de rechazo a la violencia ejercida hacia las mujeres y de sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de todas las personas trabajadoras.

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

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

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

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

GRUPO SECURITY insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

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

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

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1 Figuras mediadoras.- Se mantiene esta denominación para definir esta figura según lo negociado en la empresa.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombra a una persona en representación de la comisión, siendo parte empresarial pero condicionada a informar a la parte social en caso de estar ante una situación de las previstas en esta Guía. Se nombra a esta persona mediadora con el fin de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, las licencias establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad, y realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la persona pueda disfrutar de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

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

5.2. Procedimiento de actuación

4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figuras mediadoras

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de GRUPO SECURITY, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y cauces de comunicación utilizados (comunicaciones electrónicas, mensajería instantánea, tablones anuncios, ...) para su consulta por parte de las personas trabajadoras de GRUPO SECURITY. La difusión deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días naturales desde la aprobación del presente documento.

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

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

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

- **Comunicación de la situación de violencia de género y/o violencia sexual.** La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género y/o de violencia sexual por parte de la trabajadora a la figura asesora.

La persona mediadora cuando reciba comunicación de una situación de violencia de género y/o violencia sexual deberá ponerse en contacto con la trabajadora afectada en un plazo máximo de 24 horas desde la recepción de la activación del protocolo.

Se ofrecerá un encuentro a la trabajadora víctima de violencia de género y/o de violencia sexual con la figura asesora, donde se le informará sobre las medidas que contempla el protocolo y las contempladas por la legislación vigente.

En el plazo no superior a tres días desde cada solicitud, se comunicará a la dirección de la empresa las medidas a las que se ha acogido la trabajadora.

La Dirección de la empresa deberá implementar las medidas a las que solicita acogerse la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual en un plazo no superior 7 días naturales.

- **Acreditación de la situación de violencia de género y/o violencia sexual. La situación de violencia de género y/o violencia sexual se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:**

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género y/o violencia sexual, siendo víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- Orden judicial de protección, como víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género y/o violencia sexual.
- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia
- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la fiscalía o al órgano judicial.

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

Confidencialidad. A toda víctima de violencia de género y/o violencia sexual que decida solicitar apoyo por parte de la empresa, le será facilitado bajo el principio de confidencialidad. Se debe garantizar la absoluta confidencialidad de los datos, tanto de la víctima como de terceras personas. Sólo será conocida la situación por la figura asesora y aquellas personas de la empresa que deban tomar la decisión e implementar las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacia la víctima.

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

6. MEDIDAS Y RECURSOS DE ATENCIÓN A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

6.1. Medidas de protección en la empresa

- Ausencias o impuntualidad justificadas

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

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

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

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

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

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

- **Ordenación del tiempo de trabajo**

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

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

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

- **Reducción de jornada:** Las trabajadoras podrán reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, hasta el 75% de la jornada ordinaria y durante los 3 primeros meses se aplicará sin reducción del salario.
- **Teletrabajo:** En lo que se refiere al teletrabajo, la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual dispondrá de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en el

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

- **Traslado o cambio de centro de trabajo:** En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado hasta los 18 meses con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo o campaña.
- **Excedencia:** Las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual podrán solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante un máximo de 24 meses. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con 1 mes de antelación.
- **Extinción del contrato:** La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá decidir extinguir la relación laboral, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

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

- **Suspensión del contrato:** La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá suspender el contrato de trabajo, en cuyo caso la suspensión no podrá exceder de 6 meses, y sí de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el/la juez/a lo podrá prorrogar por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual que suspenda su contrato tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado para ello.
- **Despido de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual:** Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b).
- **Acceso al centro de trabajo con coche particular:** La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración de este lo permita. Las víctimas pueden ser perseguidas y acosadas por los agresores, especialmente en los desplazamientos desde los aparcamientos del exterior al centro de trabajo, por lo que se considera conveniente articular, en el ámbito laboral, algunas medidas de seguridad y protección que eviten o dificulten las indicadas situaciones, alejando al agresor.
- **Medidas de seguridad en el acceso al centro de trabajo:** En los locales y centros de trabajo de la empresa que dispongan de control de acceso y/o servicio de vigilancia de seguridad, se

articulrán medidas de seguridad concretas relacionadas con la protección de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual (visitas, entrega de paquetería, etc.), previo acuerdo con la trabajadora afectada.

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

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

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

• **Ayuda económica:**

- ❖ Gastos de desplazamiento al centro de trabajo y/o centros educativos o de formación de la trabajadora y familiares derivados por la condición de víctimas de género. Consiste en abonar los costes del transporte público o el coste del desplazamiento para acudir al centro de trabajo de la mujer y a los centros educativos o formativos de los/las descendientes víctimas de violencia de género, aportando una cantidad de 300€ en un pago único.
- ❖ Gastos de transporte de mobiliario y enseres. Por el traslado de mobiliario y enseres, desde la localidad de origen a la del nuevo destino hasta un máximo de 500€.
- ❖ Gastos de alojamiento. Incluyendo los de alquiler o adquisición de vivienda, durante los 3 primeros meses primeros meses y un máximo de 300€/ mes.
- ❖ Gastos de guardería y de atención a personas dependientes o con discapacidad. Incluye los gastos por asistencia a guarderías o centros de enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil de los hijos/as de la trabajadora que dependan económicamente de la misma o por atención de las personas dependientes o con discapacidad a su cargo, una cantidad máxima y única de 500€ durante 6 meses.
- ❖ Préstamos sin intereses.

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

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

6.2. Medidas de información y sensibilización

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

- **Comunicación.**

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

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

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

- **Convenios de colaboración.**

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

6.3. Medidas de formación

- **Formación figuras mediadoras.**

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

- **Formación de la plantilla**

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

6.4. Recursos de información general y asesoramiento

- 112 emergencias
- 016 – online@mssi.es
- Policía Nacional 091 y Guardia Civil 062 – APP AlertCops (envía una señal de alerta a la policía con la localización)
- En la Comunidad de Murcia existen los Centros de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia: en el teléfono gratuito 900 710 061 / TELÉFONO ÚNICO DE CITA PREVIA CAVI 901 101 332. Enlace web:

[https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=17776&RASTRO=c1755\\$m25419&IDTIPO=11](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=17776&RASTRO=c1755$m25419&IDTIPO=11)

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

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

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

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

Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social

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

7. NORMATIVA DE REFERENCIA

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual
- Convenio de Estambul 11v.2011
- Ley General de la Seguridad Social
- Estatuto de los Trabajadores/as
- Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas

7. SEGUIMIENTO

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

8. Anexos

ANEXO I

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

A efectos de aplicación del protocolo de apoyo de las trabajadoras víctimas de violencia de género de GRUPO SECURITY, mediante el presente documento se designa la persona mediadora responsable de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

La persona designada es la siguiente: Dª. Ana Esther Alcaraz Pérez, agente de igualdad y personal adjunto al departamento de RRHH

Medio de contacto:

Mail: igualdad@gruposecurity.com

También podrá contactar, a través de presencia física

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

ANEXO II

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

A/A: Todas las personas de la plantilla

Por medio de la presente les comunicamos que GRUPO SECURITY y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, han suscrito un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual que se fundamenta en la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencia sexual y proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo.

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

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

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