



II Plan de igualdad

2026 – 2030

Fecha de elaboración: enero 2026

II Plan de Igualdad de: SALZILLO SEGURIDAD, S.A.

II PLAN DE IGUALDAD

Negociado y convenido por parte de la Comisión negociadora del Plan de igualdad

De una parte, en representación empresarial:

- Dña. María Inmaculada Isabel Núñez Ginestar (Directora Área Licitaciones Públicas).
- Dña. Soledad González Prádanas (Personal de estructura. Controller).
- Dña. María Isabel Vivancos Martínez (Coordinadora del Departamento Económico Financiero).
- Dña. Andrea Sánchez Barceló. (Personal de estructura. Operadora de seguridad).
- Dña. Elisa López Cabrera. (Departamento de Prevención de Riesgos Laborales)
- D. José Javier Molina Rodríguez. (Director del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales)
- D. José Francisco Cortés López. (Director de RRHH)
- D. Ernesto Hita Villaplana. (Director del Departamento Económico Financiero).

De otra parte, en representación de la parte social:

II PLAN DE IGUALDAD

- En representación de los centros con RLPT:
- D. Juan Carlos González Barranco, RLPT UGT.
- D. Carlos Izquierdo Maillo, RLPT UGT.
- D. Juan Manuel Cano López, RLPT USO.
- D. Juan Carlos Vázquez López, RLPT CCOO.
- D. José Luis Fuster Campos, RLPT CCOO

En representación de los centros sin representación legal de personas trabajadoras:

- Dña. Maria Victoria Embid Martín, en representación de FESMC-UGT.
- Dña. Vanesa Navarro Rodríguez, en representación de FTSP-USO
- Dña. Natalia Galán Armero, en representación de CCOO del Hábitat.

Fecha de aprobación: 30 DE ENERO DE 2026

II PLAN DE IGUALDAD

Asistencia técnica:



Equipo de auditoría y consultoría
623 346 933 • hola@egalecolab.com • www.egalecolab.com
PARTE DE UCOMUR • COLPOLSOC • APCGÉNERO

II PLAN DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, «Ley de igualdad» o «LOI») define los planes de igualdad como un:

«conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo».

Tal y como se señala en la LOI, el punto de partida para la elaboración de un Plan de igualdad es la realización de un diagnóstico riguroso sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Este análisis consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la sociedad que marque la hoja de ruta para la consecución de la igualdad de oportunidades en la misma, ya que facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores, para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de igualdad. Por otra parte, debe incluir información sobre los elementos que pueden generar posibles discriminaciones en la organización (humanas, económicas, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone para afrontar el cambio.

Por consiguiente, el diagnóstico de **SALZILLO SEGURIDAD, S.A.** ofrece una útil fotografía de la empresa, que permite detectar los puntos fuertes y débiles sobre los que intervenir, con el fin de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el funcionamiento cotidiano de la misma, así como en la incorporación de la perspectiva de género en los distintos procedimientos relacionados con las personas que trabajan en ella.

Además, a través de la elaboración del II Plan de igualdad, la empresa contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible («ODS») y de la Agenda 2030. Específicamente, la realización del Plan de igualdad incluirá en los siguientes ODS:

II PLAN DE IGUALDAD

- ODS 5: Igualdad de género
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Salzillo Seguridad ha consolidado a lo largo de los últimos años un firme compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, integrando de forma progresiva la perspectiva de género en su cultura organizativa y en todas las áreas de gestión de personas. La empresa aprobó su I Plan de Igualdad en enero de 2022, tras un proceso de diagnóstico y negociación con la representación legal de la plantilla y las organizaciones sindicales más representativas del sector. Desde entonces, ha desplegado un sistema de seguimiento y evaluación continua que garantiza la aplicación efectiva de las medidas y su adaptación a los cambios normativos y organizativos.

Durante los dos años de vigencia del plan, la compañía ha mostrado avances significativos en la incorporación de mujeres, especialmente en puestos

II PLAN DE IGUALDAD

históricamente masculinizados como vigilancia de explosivos, seguridad mecánica, coordinación de servicios o recursos humanos. También se ha incrementado el número de contrataciones indefinidas femeninas y de aumentos de jornada, favoreciendo la estabilidad y la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras. Asimismo, la empresa ha revisado todos sus procesos de selección, contratación y promoción para eliminar sesgos de género, incorporando lenguaje inclusivo en las ofertas y garantizando la igualdad de acceso.

En materia de formación, Salzillo Seguridad ha impartido contenidos específicos sobre igualdad de trato y oportunidades, prevención del acoso y conciliación, tanto al personal operativo como al de estructura, y ha formado a las personas integrantes de la comisión de seguimiento. Además, se han incluido módulos sobre igualdad en la formación de acogida y en los programas de reciclaje, reforzando así la sensibilización de toda la plantilla.

Otro ámbito de avance ha sido la conciliación y la corresponsabilidad, con la creación de permisos y medidas que amplían los derechos reconocidos por la legislación, como los permisos para tutorías escolares, acompañamiento a familiares dependientes o tratamientos de reproducción asistida. Estas medidas se complementan con la aprobación de un Plan de Conciliación y la habilitación de un canal específico de comunicación sobre igualdad y conciliación.

La empresa también ha reforzado su compromiso con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, actualizando sus protocolos, formando a la plantilla y publicando los documentos en plataformas internas accesibles para todo el personal. Además, mantiene convenios de colaboración con entidades como Cruz Roja o el Instituto de Formación Galileo, favoreciendo la inserción laboral de mujeres en sectores donde están infrarrepresentadas y de víctimas de violencia de género.

En conjunto, las evaluaciones periódicas reflejan un alto grado de cumplimiento de las medidas previstas: en la última memoria anual, se alcanzó el 95,14% de ejecución de las acciones de cumplimiento inmediato o anual. Estos avances consolidan la trayectoria de Salzillo Seguridad como una

II PLAN DE IGUALDAD

organización que ha convertido la igualdad, la conciliación y el respeto a la diversidad en pilares estratégicos de su modelo de gestión y de su responsabilidad social corporativa.

Marco legal

La igualdad es un principio jurídico universal afianzado en el marco normativo europeo con la firma del Tratado de Ámsterdam (1997) y consolidado a través de numerosa normativa.

En España, el principio de igualdad y de no discriminación están reconocidos en el artículo 14 de la Constitución. La sucesiva legislación estatal y autonómica, como reflejo del acervo comunitario, y también como muestra del propio compromiso, ha asentado unas bases estables para el avance hacia la plena igualdad entre mujeres y hombres.

A nivel laboral, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece la obligación de las organizaciones a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a establecer medidas que eviten toda discriminación laboral. En concreto, las organizaciones obligadas a elaborar y aplicar un Plan de igualdad tendrán que seguir los preceptos marcados en este texto, modificados por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y en los dos Reglamentos sucesivos aprobados por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores también recoge numerosos preceptos relativos a la garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, entre los que se encuentran la no discriminación en las relaciones laborales, la igualdad en la remuneración por razón de sexo, los derechos relacionados con la conciliación entre la vida laboral y familiar o la protección de la dignidad, intimidad, seguridad y salud en el trabajo.

Adicionalmente a estas normas, y en el ámbito de las relaciones laborales, existen otras referencias que, aunque limitadas en su alcance en términos de

II PLAN DE IGUALDAD

igualdad, es necesario incluir en este apartado de fundamentación normativa del Plan de igualdad de Salzillo Seguridad.

Resulta de especial importancia el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad Privada (código 99004615011982) constituye la norma sectorial de referencia para Salzillo Seguridad, S.A., estableciendo las condiciones laborales mínimas aplicables a la totalidad de su plantilla. Este convenio regula aspectos esenciales de la relación laboral, tales como la clasificación profesional, las retribuciones, la jornada, los descansos, las vacaciones, la prevención de riesgos laborales y los derechos vinculados a la conciliación y la igualdad.

En materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, el convenio incorpora el principio de igualdad como eje transversal de la relación laboral, en coherencia con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. En este sentido, establece la obligación de las empresas del sector de negociar e implantar planes de igualdad cuando así lo determine la normativa vigente, promoviendo políticas activas para eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición personal o social.

El convenio también regula la clasificación profesional conforme a criterios objetivos basados en la naturaleza de las funciones y en las competencias requeridas, garantizando la aplicación del principio de igual retribución por trabajo de igual valor. Esta estructura, junto con los sistemas de valoración de puestos implantados por la empresa, contribuye a prevenir la discriminación retributiva y a mantener la transparencia salarial.

En el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad, el convenio contempla diversos permisos y medidas orientadas a compatibilizar la vida personal, familiar y laboral, tales como los permisos por nacimiento y cuidado de menor, lactancia, matrimonio o pareja de hecho, fallecimiento de familiares, acompañamiento a consultas médicas o situaciones de fuerza mayor familiar. Además, recoge las adaptaciones de jornada y excedencias para el cuidado de familiares, así como la posibilidad de solicitar cambios de turno o de centro por motivos familiares debidamente acreditados.

II PLAN DE IGUALDAD

Asimismo, el convenio dedica una atención específica a la protección de las mujeres víctimas de violencia de género, garantizando derechos de movilidad geográfica, reordenación del tiempo de trabajo, suspensión del contrato con reserva del puesto y acceso preferente a medidas de apoyo y asistencia.

En materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, el texto convencional obliga a las empresas a disponer de protocolos de actuación específicos y a impulsar medidas de sensibilización y formación que aseguren un entorno laboral libre de conductas de acoso y discriminación.

En conjunto, este marco normativo sectorial proporciona la base mínima sobre la que Salzillo Seguridad ha desarrollado su política de igualdad, ampliando los derechos recogidos en el convenio mediante medidas propias (como permisos adicionales, acciones de formación, protocolos específicos y mejoras en conciliación) incluidas en su I Plan de igualdad.

Presentación de la empresa

Salzillo Seguridad, S.A. es una empresa dedicada a la prestación de servicios de seguridad privada y sistemas de protección, con una trayectoria consolidada dentro del sector a nivel estatal. La compañía forma parte del Grupo Salzillo, un grupo empresarial con presencia en distintos ámbitos de servicios generales y auxiliares. Su sede social se encuentra en la Región de Murcia, desde donde coordina su actividad en todo el territorio nacional a través de una estructura organizativa que combina la centralización estratégica con la gestión operativa descentralizada por delegaciones territoriales.

La entidad desarrolla su actividad principal en el marco de la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada, ofreciendo una amplia gama de servicios que incluyen la vigilancia y protección de bienes, establecimientos e instalaciones, la custodia de valores, la instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos de seguridad y la consultoría técnica especializada. Esta diversificación le permite atender a una cartera de clientela heterogénea (empresas privadas, administraciones públicas y organismos institucionales) adaptando sus soluciones a los distintos entornos y niveles de riesgo.

II PLAN DE IGUALDAD

Desde su constitución, Salzillo Seguridad ha apostado por un modelo de negocio basado en la profesionalización, la estabilidad laboral y la mejora continua. El crecimiento sostenido de la empresa ha ido acompañado de un incremento progresivo de su plantilla, conformada por un número elevado de personas trabajadoras distribuidas entre servicios operativos, personal técnico y personal de estructura. La empresa se distingue por su capacidad para integrar equipos multidisciplinares en diferentes puntos del país, manteniendo la cohesión interna y la homogeneidad en la aplicación de políticas corporativas.

En materia de responsabilidad social y buen gobierno, la empresa cuenta con un Código Ético que orienta la conducta de todas las personas que la integran y con diversos protocolos internos que refuerzan su compromiso con la integridad, la transparencia y el respeto a los derechos laborales. Entre ellos destacan los protocolos de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, el protocolo de selección, el plan de conciliación y la política de igualdad, que conforman un marco de actuación coherente con los principios de equidad y no discriminación.

La estructura organizativa se articula en torno a una dirección general y diversas delegaciones regionales (Murcia, Madrid, Galicia, Baleares, Andalucía, Castilla-La Mancha y Melilla) que garantizan la proximidad a los distintos centros de trabajo y la adaptación de los servicios a las particularidades de cada territorio. Además, la empresa dispone de departamentos especializados en seguridad operativa, recursos humanos, prevención de riesgos laborales, sistemas de seguridad y administración, lo que facilita la coordinación transversal y la integración de la perspectiva de igualdad en todos los procesos internos.

El convenio colectivo de aplicación es el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad Privada, que establece el marco laboral de referencia en materia de clasificación profesional, retribuciones, jornada y condiciones de trabajo. A partir de esta base normativa, la empresa ha desarrollado políticas internas que amplían los derechos reconocidos en el convenio, especialmente en lo relativo a conciliación, corresponsabilidad y prevención de la violencia de género.

II PLAN DE IGUALDAD

Como se ha comentado con anterioridad, Salzillo Seguridad ha asumido la igualdad de oportunidades como un principio transversal de gestión y un valor estratégico que atraviesa su cultura corporativa. Este compromiso se ha traducido en la implantación y seguimiento de su I Plan de igualdad, en vigor desde 2022, y en la constitución de una Comisión Negociadora renovada en 2025, que trabajará en la elaboración del II Plan de Igualdad, consolidando así una trayectoria continua de mejora y de responsabilidad social empresarial en clave de género.

Ficha de la organización

Tabla 1.- Denominación social de la entidad

| DATOS DE LA EMPRESA | |
|-----------------------------|--|
| Razón social | SALZILLO SEGURIDAD, S.A. |
| NIF | A73100638 |
| Domicilio social | Calle Uruguay, parcela 13/40 Polígono Industrial Oeste, C.P. 30820, Alcantarilla, Murcia. |
| Forma jurídica | Sociedad Anónima |
| Año de constitución | N/A |
| RESPONSABLE DE LA ENTIDAD | |
| Nombre | Jesús Gómez García |
| Cargo | Director General |
| Telf. | N/A |
| Mail | N/A |
| RESPONSABLE DE IGUALDAD | |
| Nombre | Isabel Vivancos Martínez |
| Cargo | Responsable de Igualdad |
| Telf. | N/A |
| e-mail | igualdadyconciliacion@salzilloglobal.es |
| ACTIVIDAD | |
| Sector Actividad | Seguridad privada y sistemas de protección. |
| CNAE | 8010 |
| Descripción de la actividad | Prestación de servicios de vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones, custodia de valores y manipulación de efectivo, instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad, y servicios de consultoría técnica en materia de seguridad. |

II PLAN DE IGUALDAD

| | | | | | | |
|--|--|-----|---------|-----|-------|------|
| Dispersión geográfica y ámbito de actuación | Cobertura estatal, con delegaciones en Murcia, Madrid, Galicia, Baleares, Andalucía, Castilla-La Mancha y Melilla. | | | | | |
| DIMENSIÓN | | | | | | |
| Personas Trabajadoras | Mujeres | 243 | Hombres | 969 | Total | 1212 |
| Facturación anual (€) | N/A | | | | | |
| ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS | | | | | | |
| Dispone de departamento de personal/RR.HH. | Sí, con estructura definida y personal técnico especializado. | | | | | |
| Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos | N/A. | | | | | |
| RLT en la organización | Mujeres | 9 | Hombres | 45 | Total | 54 |
| DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD | | | | | | |
| Fecha de recogida de datos | julio-agosto 2025 | | | | | |
| Recogida de datos realizada por | Equipo de consultoría externo especializado en igualdad | | | | | |

Principios del Plan de igualdad

Los principios que sustentan el diseño, elaboración e implementación del II Plan de Igualdad de Salzillo Seguridad son:

Igualdad de oportunidades

La Constitución española de 1978 establece la igualdad, por un lado, como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico (art. 1.1) y, por otro lado, como un principio que prohíbe la discriminación y consagra la igualdad formal (art. 14.), por la que no puede existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de sexo.

Eliminación de la discriminación directa e indirecta (art. 6 LOI)

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en

II PLAN DE IGUALDAD

atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Acciones positivas (art. 11 LOI)

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Ámbito de aplicación y vigencia

El II Plan de Igualdad de Salzillo Seguridad, S.A. tiene carácter de plan de empresa, con ámbito ESTATAL, al corresponderse con una única razón social y no formar parte de un grupo empresarial español. En consecuencia, el diagnóstico, las medidas y los compromisos que se adopten en el marco de este plan se aplicarán al conjunto de la plantilla de Salzillo Seguridad, independientemente de su centro o delegación de adscripción.

El alcance funcional del plan comprende todas las áreas y niveles jerárquicos de la empresa, incluyendo tanto al personal operativo (vigilancia, seguridad mecánica, transporte y servicios especializados) como al personal de estructura y mandos intermedios que desarrollan funciones de gestión, coordinación, administración y dirección. De este modo, el plan abarca la totalidad de los procesos de gestión de personas en el marco de las actividades reguladas por el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad Privada.

El ámbito geográfico del II Plan de Igualdad de Salzillo Seguridad, S.A. se extiende a todos los centros de trabajo y delegaciones de la empresa en el territorio español que a día de hoy se sitúan en las siguientes provincias o Ciudades Autónomas: Murcia, Almería, Baleares, Albacete, Granada, Coruña, Vigo, Lugo, Pontevedra, Madrid, Málaga, Toledo, Cuenca, Sevilla y Melilla.

II PLAN DE IGUALDAD

La organización cuenta con una sede central en Alcantarilla (Murcia) y con delegaciones regionales en Madrid, Galicia, Baleares, Andalucía, Castilla-La Mancha y Melilla, desde las que coordina la actividad en cada zona.

Por tanto, el análisis de datos y la aplicación de las medidas de igualdad incluyen a la totalidad de las personas trabajadoras, con independencia de su ubicación territorial, garantizando un enfoque homogéneo y coherente en todas las áreas de la compañía.

En cuanto a su vigencia, el II Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años desde el momento de su firma, esto es, desde el 30 de enero de 2026, hasta el 29 de enero de 2030. Alcanzada esta fecha, el Plan de Igualdad perderá su vigencia y se deberá negociar un nuevo Plan de igualdad conforme a la normativa en vigor en dicho momento.

Al menos nueve meses antes de finalizar la vigencia del Plan, la Empresa convocará la constitución de una nueva comisión negociadora.

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con los medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

Partes firmantes

A fecha de 06 de junio de 2025, reunidas, por una parte, de un lado, la representación de la empresa y, de otro, la representación legal de la plantilla (RLPT) y las organizaciones sindicales, se constituye formalmente la Comisión de Negociadora del II Plan de igualdad de Salzillo Seguridad. Esta Comisión está formada por doce (12) personas, de las cuales aproximadamente el 50% son mujeres y el 50% son hombres (paridad).

De una parte, en representación empresarial:

- Dña. María Inmaculada Isabel Núñez Ginestar (Directora Área Licitaciones Públicas).
- Dña. Soledad González Prádanas (Personal de estructura).

II PLAN DE IGUALDAD

Controller).

- Dña. María Isabel Vivancos Martínez (Coordinadora del Departamento Económico Financiero).
- Dña. Andrea Sánchez Barceló. (Personal de estructura. Operadora de seguridad).
- Dña. Elisa López Cabrera. (Departamento de Prevención de Riesgos Laborales)
- D. José Javier Molina Rodríguez. (Director del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales)
- D. José Francisco Cortés López. (Director de RRHH)
- D. Ernesto Hita Villaplana. (Director del Departamento Económico Financiero).

De otra parte, en representación de la parte social:

II PLAN DE IGUALDAD

-En representación de los centros con RLPT:

-D. Juan Carlos González Barranco, RLPT UGT.

-D. Carlos Izquierdo Maillo, RLPT UGT.

-D. Juan Manuel Cano López, RLPT USO.

-D. Juan Carlos Vázquez López, RLPT CCOO.

-D. José Luis Fuster Campos, RLPT CCOO

-En representación de los centros sin representación legal de personas trabajadoras:

-Dña. Maria Victoria Embid Martín, en representación de FESMC-UGT.

-Dña. Vanesa Navarro Rodríguez, en representación de FTSP-USO

-Dña. Natalia Galán Armero, en representación de CCOO del Hábitat.

2. METODOLOGÍA

Para la realización del presente diagnóstico, se han analizado las áreas establecidas en el RD 901/2020, tomando como periodo de toma de datos que abarcan desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024. Dicho periodo de referencia ha sido acordado en el seno de la Comisión negociadora.

II PLAN DE IGUALDAD

El diagnóstico se ha realizado durante los meses de septiembre y octubre de 2025. Su elaboración ha sido coordinada por el departamento jurídico de la empresa, así como de otro personal, a partir del asesoramiento de la Sociedad Cooperativa EgaleCo Lab, especializada en igualdad en el ámbito privado y público.

Para la identificación de necesidades, que guían las medidas incluidas en el Plan de igualdad, se han utilizado las siguientes fuentes de información:

1. Datos cuantitativos de personal

Se han recogido datos disponibles de las materias requeridas, con una fecha de corte de 31 de diciembre de 2024.

2. Documentación interna

Se ha analizado documentación corporativa relevante para la promoción de la igualdad en la sociedad remitida por el departamento jurídico en el tercer trimestre de 2025, así como toda la documentación estratégica del sistema de gestión del personal.

3. Información cualitativa

Se ha diseñado un cuestionario dirigido al personal directivo, que ha sido contestado en mayo de 2025.

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para la realización del presente diagnóstico, se han analizado las áreas establecidas en el RD 901/2020, tomando como periodo de toma de datos todo el año 2024, siendo el año natural más reciente en el momento de realización del análisis

Características de la plantilla

La plantilla presenta una estructura consolidada y estable, con una edad media de 46 años y bajo nivel de rotación.

La composición sigue siendo mayoritariamente masculina (80% hombres, 20% mujeres), aunque se observan avances en la incorporación de mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por hombres.

Las diferencias de género se mantienen constantes en todos los tramos de edad y antigüedad, lo que indica que la desigualdad tiene un carácter estructural más que coyuntural.

Las mujeres concentran su presencia en puestos administrativos o de soporte, mientras los hombres dominan los operativos y de mando.

Se aprecia una base sólida sobre la que avanzar hacia una mayor diversidad, si se combinan políticas activas de igualdad con estrategias de reclutamiento más inclusivas.

Gestión de Recursos Humanos

La política de RR. HH. se apoya en procedimientos formales y digitalizados que garantizan trazabilidad y homogeneidad en la selección y contratación.

Los procesos se ajustan a los principios de objetividad y transparencia, aunque la perspectiva de género no se aplica aún de manera transversal.

El lenguaje y la comunicación en algunas ofertas mantienen un tono asociado al perfil masculino tradicional del sector.

II PLAN DE IGUALDAD

La formación interna está consolidada, pero el peso de la formación técnica supera al de las competencias transversales, incluyendo la igualdad y la gestión de la diversidad.

El sistema de promoción es formal, aunque en la práctica las mujeres tienen menos oportunidades de movilidad vertical, principalmente por la distribución ocupacional y los criterios de disponibilidad.

El compromiso de la dirección es claro, pero la falta de indicadores desagregados por sexo y seguimiento sistemático limita la evaluación del impacto de las políticas.

Condiciones de trabajo

Las condiciones laborales se rigen por el Convenio Estatal de Seguridad Privada, garantizando homogeneidad y estabilidad contractual.

La empresa cuenta con un sistema de prevención de riesgos laborales sólido, con actualización normativa y cobertura completa de los puestos.

No obstante, la integración del enfoque de género en la prevención sigue siendo parcial, centrada en riesgos físicos y no tanto en los psicosociales u organizativos.

Las jornadas y turnos rotativos suponen un reto para la conciliación, especialmente en el personal operativo.

Se observan avances en ergonomía, conciliación y uniformidad, aunque aún no se adaptan plenamente a las necesidades de la plantilla femenina.

Clasificación profesional y retribuciones

La brecha no está causada por casos puntuales, sino que afecta de forma transversal al conjunto de las personas trabajadoras.

La distribución retributiva de las mujeres es más homogénea (menos dispersión), mientras que la de los hombres es más desigual, concentrando los extremos altos.

Esto confirma una estructura de desigualdad retributiva, con barreras de acceso de las mujeres a los niveles salariales más altos, que debe abordarse mediante acciones de Igualdad (promoción, formación, valoración de puestos sin sesgo, etc.).

II PLAN DE IGUALDAD

Conciliación y corresponsabilidad

Salzillo Seguridad ha desarrollado un marco formal de conciliación amplio, con medidas que superan las previsiones del convenio y facilitan la adaptación de jornada y permisos.

La existencia de un canal específico de igualdad y conciliación refuerza la accesibilidad y transparencia en la gestión de solicitudes.

Sin embargo, la utilización de las medidas sigue feminizada, reflejando una asimetría persistente en la asunción de responsabilidades familiares.

Las particularidades del sector (turnos continuos, necesidad de presencia física) limitan la flexibilidad real, aunque la empresa ha mostrado voluntad de buscar soluciones adaptadas.

La sensibilización sobre la corresponsabilidad ha crecido, pero aún faltan indicadores que permitan medir su impacto y evolución.

Infrarrepresentación femenina

La presencia femenina en la empresa (20%) confirma una infrarrepresentación estructural, en línea con la tendencia del sector.

Se observa una distribución desigual por nivel y función: las mujeres se concentran en tareas administrativas, mientras los hombres dominan los ámbitos operativos, técnicos y directivos.

En los últimos años, la incorporación de mujeres en puestos de vigilancia, coordinación o recursos humanos refleja un avance progresivo hacia la diversificación profesional.

Las principales barreras se relacionan con la disponibilidad horaria, la movilidad y la escasez de referentes femeninos en posiciones de liderazgo.

La empresa ha mostrado una voluntad de cambio sostenida, pero aún necesita medidas proactivas que aceleren el equilibrio de género, especialmente en los niveles intermedios y de dirección.

II PLAN DE IGUALDAD

Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y otras formas de violencia en el trabajo

Salzillo Seguridad dispone de protocolos actualizados y adaptados a la normativa vigente, integrados en la política de igualdad.

El compromiso con la tolerancia cero ante el acoso está formalizado y se ha difundido entre la plantilla, aunque el nivel de conocimiento práctico es desigual.

No se han registrado casos en el periodo analizado, lo que sugiere un clima laboral adecuado, aunque también podría indicar margen para mejorar los canales de confianza.

La formación preventiva es puntual y podría reforzarse de forma periódica, especialmente entre mandos intermedios.

La empresa cuenta con una base normativa y organizativa sólida, pero requiere consolidar la cultura de prevención desde una perspectiva cotidiana y participativa.

Violencia de género

La empresa mantiene un protocolo específico de atención a víctimas de violencia de género, que amplía los derechos reconocidos por la ley.

Destaca la existencia de medidas flexibles de apoyo y acompañamiento, como cambios de centro, flexibilidad horaria o asesoramiento psicológico.

Estas actuaciones reflejan un compromiso institucional real, aunque el nivel de conocimiento por parte de toda la plantilla podría incrementarse.

No existen registros estadísticos ni evaluaciones de impacto, lo que dificulta medir el alcance efectivo de las medidas aplicadas.

En conjunto, Salzillo Seguridad ha incorporado una respuesta responsable y sensible ante la violencia de género, con margen de mejora en la sistematización y la difusión interna.

II PLAN DE IGUALDAD

4. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En cumplimiento con el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado una auditoría retributiva.

A continuación, se presenta la asignación de escalas utilizada en la auditoría retributiva, a partir de la puntuación obtenida por cada puesto según la herramienta de valoración de puestos del Ministerio de Igualdad.

Esta clasificación ha servido de base para el análisis de brechas retributivas en trabajos de igual valor.

| Puesto + Puntos | Escalas auditoría | DIRECTOR/A | OFICIAS/ES |
|---|-------------------|---------------------|----------------------------------|
| Director/a general(554) | ESCALA 01 | OPERACIONES | Oficial de 1ª (seguridad elect.) |
| Director/a (492) | | RRHH | Oficial de 3ª (seguridad elect.) |
| Delegada/o-Gerente(452) | ESCALA 02 | JEFE/A DE SEGURIDAD | Oficial de Primera Admvo/a. |
| Jefe/a (409) | | TITULADA/O SUPERIOR | |
| Jefa/e 2º(369) | | | |
| Coordinación(364) | ESCALA 03 | | |
| Analista(306) | | | |
| Guarda rural(pesca,caza) arma(304) | | | |
| Técnico/a RRHH (Selección/formación)(289) | ESCALA 04 | | |
| Vigilante(279) | | | |
| Oficial/a(227) | ESCALA 05 | | |
| Operador/a de Soporte Técnico(220) | | | |
| Auxiliar Administrativo/a(140) | ESCALA 06 | | |
| Ordenanza(83) | | | |

La tabla presenta una clasificación de puestos basada en un sistema de puntos, lo que permite agruparlos en escalas de igual valor, conforme al criterio de trabajo de igual valor establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 de igualdad retributiva.

Escala 01: reservada para puestos de máxima responsabilidad

Escala 02: alta responsabilidad directiva y de gestión

II PLAN DE IGUALDAD

Los puestos de la Escala 03 son de responsabilidad técnica intermedia o coordinación sin jefatura formal

Escala 04: puestos con requerimientos técnicos u otros especiales según naturaleza del puesto

Escala 05: puestos que comparten un nivel técnico-operativo intermedio, sin funciones de gestión de personas

Escala 06: representan funciones de soporte básico y tareas auxiliares, con una aportación similar en cuanto al valor organizativo, aunque con contenidos funcionales distintos

Tras haber analizado las brechas retributivas, estas son las conclusiones:

La empresa cumple con los principios de igualdad formal en materia salarial, al no detectarse discriminación directa por razón de sexo ni diferencias relevantes en puestos de igual valor. Esto indica que el sistema de valoración y la estructura base de retribución son técnicamente sólidos.

Las brechas ajustadas son reducidas y no significativas, lo que posiciona a la organización por debajo de los umbrales normativos establecidos y dentro de un marco de cumplimiento legal.

La brecha efectiva evidencia una distribución desigual del tiempo de trabajo, donde las mujeres trabajan, en media, menos horas que los hombres. Aunque no constituye discriminación per se, sí refleja un desequilibrio en el uso de medidas de conciliación que puede tener impacto directo en la promoción y en la progresión salarial de las mujeres.

La ausencia de mujeres en las escalas de mayor responsabilidad confirma la existencia de segregación vertical. Esto sugiere barreras de acceso o promoción que, aunque no sean explícitas, dificultan el avance profesional de las mujeres hacia puestos de decisión, y debe abordarse con medidas de acción positiva.

El equilibrio retributivo en las escalas con mayor volumen de plantilla es un punto fuerte que indica coherencia interna en la aplicación del principio de Igualdad.

II PLAN DE IGUALDAD

Las brechas favorables a las mujeres en la escala inferior reflejan una concentración de mujeres en puestos de menor valoración, lo cual es un indicador de segregación ocupacional horizontal.

En conclusión, diremos que Salzillo Seguridad, S.A., no presenta desigualdades retributivas directas, pero sí **reproduce patrones estructurales de desigualdad de género, especialmente en el acceso a complementos y a la organización del tiempo**. El reto está en pasar de la igualdad formal a la igualdad real, avanzando hacia un modelo de organización que reconozca y corrija los efectos indirectos que limitan el desarrollo profesional de las mujeres.

Esto requiere incorporar medidas estructurales de acción positiva y mejora de la corresponsabilidad en el uso del tiempo.

La auditoría retributiva realizada tendrá una vigencia de cuatro años.

5. DESARROLLO DE ACCIONES POSITIVAS

La brecha efectiva evidencia una distribución desigual del tiempo de trabajo, **donde las mujeres trabajan, en media, menos horas que los hombres**. Aunque no constituye discriminación per se, sí refleja un desequilibrio en el uso de medidas de conciliación que puede tener impacto directo en la promoción y en la progresión salarial de las mujeres, debiendo abordarse con medidas de acción positiva.

La ausencia de mujeres en las **escalas de mayor responsabilidad confirma la existencia de segregación vertical**. Esto sugiere barreras de acceso o promoción que, aunque no sean explícitas, dificultan el avance profesional de las mujeres hacia puestos de decisión, y debe abordarse con medidas de acción positiva.

II PLAN DE IGUALDAD

Reunidas las partes negociadoras del Plan de Igualdad, se recogen en las páginas siguientes los acuerdos alcanzados por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad sobre la aplicación de las medidas a adoptar en línea con el compromiso adquirido con la igualdad en el seno de la Organización.

Las medidas aquí recogidas tienen por objeto el logro de los objetivos generales de garantizar la aplicación del Principio de Igualdad y no discriminación en Salzillo Seguridad, así como contribuir a enriquecer el clima laboral, favoreciendo el bienestar de toda la plantilla. Para ello, se han incorporado acciones positivas. Estas se definen como:

«1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley» (art. 11) (LOI 2007).

Así, este Plan de Igualdad incorpora medidas que afectan a los procesos de gestión del equipo humano y se persigue con ellas generar riqueza en la organización en un sentido amplio: mejorando las condiciones laborales y la calidad del trabajo, adaptando la imagen de la firma al contexto actual de igualdad e incrementando el prestigio entre la plantilla, las empleadas y empleados potenciales, nuestros clientes, instituciones públicas y privadas, proveedores y sociedad en general.

Los objetivos específicos del Plan de Igualdad se han estructurado en los siguientes bloques:

- ÁMBITO 0: Gobernanza del Plan
- ÁMBITO 1: Selección y contratación
- ÁMBITO 2: Clasificación profesional
- ÁMBITO 3: Formación
- ÁMBITO 4: Promoción profesional y desarrollo

II PLAN DE IGUALDAD

- ÁMBITO 5: Condiciones de trabajo
- ÁMBITO 6: Prevención de riesgos y salud laboral
- ÁMBITO 7: Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- ÁMBITO 8: Infrarrepresentación femenina
- ÁMBITO 9: Retribuciones
- ÁMBITO 10: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- ÁMBITO 11: Comunicación y cultura organizativa
- ÁMBITO 12: Violencia de género

A continuación, se detallan las propuestas de medidas de cada bloque:


II PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO 0: Gobernanza del Plan

Objetivo: Asegurar una gobernanza efectiva del Plan de Igualdad mediante la definición de roles, canales y responsabilidades, garantizando su implantación, coordinación interna y rendición de cuentas ante la Comisión de Seguimiento.

| | |
|---|--|
| Medida | <p>1. Designar formalmente la persona responsable de igualdad (titular y suplente) y sus funciones. con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Crear un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad.</p> |
| Responsable | Dirección de RRHH (implantación) y Dirección General (designación formal). Persona Responsable de Igualdad (gestión del canal e información a la Comisión). |
| Cronograma | Cumplimiento inmediato a la firma del Plan, 1er trimestre 2026 |
| Medios y recursos | Recursos internos de RRHH y Dirección; soporte IT para habilitación del correo; formación especializada (interna o externa); plantillas de comunicación; repositorio documental. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <p>– Nombre de la persona responsable de igualdad.</p> <p>– Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar.</p> |

II PLAN DE IGUALDAD

 – Dirección de correo habilitada. Medio de difusión y contenido de la comunicación.

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Mantener un sistema estable y accesible de consultas y comunicaciones internas en materia de igualdad, reforzando la confianza, la trazabilidad y la resolución ágil de dudas.

| | |
|---|--|
| Medida | 3 Creación y difusión de un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la igualdad en la empresa. Mantener un canal interno de consultas y comunicaciones sobre igualdad. |
| Responsable | Persona Responsable de Igualdad, con apoyo de RRHH. |
| Cronograma | Implantación inmediata tras la firma del plan; primer trimestre de 2026. |
| Medios y recursos | Correo corporativo de igualdad, repositorio de registro/archivo, plantillas de respuesta, canales internos (correo masivo, tablonos, intranet si existe). |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Canal operativo (sí/no) y procedimiento interno aprobado (sí/no). - Nº de comunicaciones/consultas recibidas y resueltas por trimestre. - % de comunicaciones respondidas dentro del plazo comprometido. - Nº de acciones de difusión del canal realizadas (anual) - Evolución anual del equilibrio en las contrataciones. |

II PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO 1: Selección y contratación

Objetivo: Asegurar procesos de selección y contratación objetivos, estandarizados y libres de sesgos, garantizando igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo.

| | |
|---|--|
| Medida | 3. Revisar y actualizar el procedimiento de selección y contratación incorporando criterios objetivos. con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Dicho procedimiento deberá incluir las distintas fases del proceso de selección y un documento-guion de entrevistas efectivas con perspectiva de género (que incluya preguntas a evita/realizar y pautas a evitar para no incurrir en sesgos de género). Este procedimiento se comunicará a todas las personas que participan en los procesos de selección y será de obligado cumplimiento. |
| Responsable | Dirección de RRHH y Persona Responsable de Igualdad. |
| Cronograma | Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad. |
| Medios y recursos | Recursos internos RRHH, asesoría jurídica, plantillas y checklists, apoyo de la Persona Responsable de Igualdad. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> – Contenido del procedimiento de selección con perspectiva de género. – Pautas establecidas. – Comunicación del procedimiento a las personas que participan en la selección. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Garantizar que las ofertas de empleo y comunicaciones de captación reflejan el compromiso con la igualdad y evitan sesgos de género (lenguaje, imágenes y requisitos).

| | |
|---|---|
| Medida | 4. Revisar y homogeneizar la comunicación de ofertas para evitar sesgos del imaginario tradicional del sector y asegurar lenguaje inclusivo. En las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizarán términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad. |
| Responsable | Dirección de RRHH y Persona Responsable de Igualdad. |
| Cronograma | Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad |
| Medios y recursos | Plantilla corporativa de ofertas, banco de imágenes no sexistas, revisión por RRHH/Igualdad, canales de publicación. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> – % de ofertas revisadas que cumplen plantilla inclusiva. – N° de incidencias detectadas y corregidas (anual). – Presencia del compromiso con la igualdad en ofertas (sí/no, por muestreo). |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Aumentar la participación de mujeres en procesos de selección, especialmente en perfiles operativos y puestos con infrarrepresentación femenina, reduciendo barreras de acceso.

| | |
|---|--|
| Medida | 5. Revisar y diversificar canales de captación para aumentar candidaturas de mujeres en perfiles operativos, y en general en aquellos puestos donde las mujeres estén infrarrepresentadas. |
| Responsable | Dirección de RRHH y Persona Responsable de Igualdad, con participación de delegaciones. |
| Cronograma | Durante el primer año de vigencia del Plan |
| Medios y recursos | Recursos internos RRHH, acuerdos/colaboraciones con entidades de empleo/formación, plantillas de oferta inclusiva, registro de candidaturas por sexo. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> – N° de canales de captación incorporados (anual). – % de ofertas de puestos masculinizados con mensaje explícito invitando a candidaturas femeninas. – N° de candidaturas recibidas por sexo en puestos operativos (tendencia anual). – Identificación y eliminación de requisitos sesgados (sí/no por puesto revisado). |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Aplicar medidas de acción positiva y garantías de representación en selección para corregir infrarrepresentación femenina en puestos operativos, asegurando criterios de idoneidad equivalentes y transparencia.

| | |
|---|--|
| Medida | <p>6. Incluir en el procedimiento de selección que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a mujeres en puestos con infrarrepresentación femenina.</p> <p>En caso de que en los procesos de selección concurren candidaturas de mujeres, se procurará que al menos una mujer concorra en las ternas finales de dichos puestos. Asimismo, se procurará la presencia de una mujer en los procesos de selección, especialmente en aquellos que estén masculinizados.</p> |
| Responsable | Dirección de RRHH y Persona Responsable de Igualdad; apoyo de delegaciones/mandos. |
| Cronograma | Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad |
| Medios y recursos | Procedimiento de selección actualizado, guion de entrevistas, registro de procesos, participación de personal (incluida presencia femenina en selección cuando sea posible). |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | – N° de veces que se aplica la medida de acción positiva. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Facilitar a la Comisión de Seguimiento información estructurada y desagregada por sexo sobre los procesos de selección y contratación en puestos de responsabilidad o de estructura/gestión, con el fin de detectar posibles dificultades y orientar medidas correctoras.

| | |
|---|--|
| Medida | 7. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento información agregada sobre los procesos de selección y contratación en puestos de responsabilidad o de estructura/gestión, desagregada por sexo. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos. |
| Cronograma | Anual coincidiendo con las reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad |
| Medios y recursos | Datos de los procesos de selección y contratación, sistemas de información de Recursos Humanos, soporte técnico del área de Recursos Humanos, documentación de apoyo para la Comisión de Seguimiento. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> – Información agregada sobre procesos de selección y contratación facilitada a la Comisión de Seguimiento (sí/no). – N° de candidaturas presentadas, seleccionadas y contratadas por sexo y puesto (dato agregado). – Identificación de dificultades en la cobertura de puestos por sexo, puesto y departamento (sí/no). – Propuestas de medidas correctoras o acuerdos con entidades valoradas en el seno de la Comisión de Seguimiento (sí/no). |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Facilitar a la Comisión de Seguimiento información periódica que permita analizar la evolución de las subrogaciones y nuevas contrataciones desde una perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres.

| | |
|---|--|
| Medida | 8. Ofrecer información anual sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones, desagregada por sexo, tipo de contrato, jornada y puesto. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos. |
| Cronograma | <ol style="list-style-type: none"> 1. Anualmente: recopilación y elaboración de la información coincidiendo con el seguimiento ordinario del Plan de Igualdad. 2. En cada reunión anual de la Comisión de Seguimiento: presentación y análisis de la información agregada. |
| Medios y recursos | Datos de subrogaciones y nuevas contrataciones, sistemas de información de Recursos Humanos, soporte técnico del área de Recursos Humanos, documentación de apoyo para la Comisión de Seguimiento. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | – N° de personas desagregadas por sexo, puesto, tipo de contrato y jornada en tablas comparativas acumuladas anualmente, coincidiendo con la reunión de Seguimiento del Plan. |

II PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO 2: Clasificación profesional

Objetivo: Detectar y corregir posibles desajustes en el encuadramiento y clasificación profesional, evitando impactos de género y garantizando coherencia con funciones reales.

| | |
|---|--|
| Medida | 9. Revisar anualmente el encuadramiento y la clasificación profesional para detectar desajustes. |
| Responsable | Dirección de RRHH, con apoyo de Asesoría Jurídica y Persona Responsable de Igualdad. |
| Cronograma | Implantación durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad. |
| Medios y recursos | Descripciones de puesto, convenio colectivo, organigramas, datos de plantilla, apoyo jurídico. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - N° de revisiones realizadas (anual) y n° de desajustes detectados. - N° de regularizaciones/ajustes efectuados (anual). - Informe anual de revisión emitido (sí/no). |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Garantizar denominaciones, descripciones y funciones de puestos en lenguaje no sexista y con perspectiva de género, evitando movilidad funcional inadecuada y asegurando claridad organizativa.

| | |
|---|---|
| Medida | 10. Garantizar denominaciones de puestos y categorías en lenguaje no sexista, teniendo especial cuidado con la revisión y actualización de terminologías ofrecida por las sucesivas publicaciones del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad Privada. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa y teniendo en cuenta la perspectiva de género. |
| Responsable | Dirección de RRHH, con apoyo de Asesoría Jurídica y Persona Responsable de Igualdad. |
| Cronograma | Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad, con periodicidad anual coincidente con las reuniones de seguimiento. |
| Medios y recursos | Convenio colectivo vigente, catálogo de puestos, soporte jurídico, plantillas de descripción de puesto. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Descripciones de los puestos de trabajo con lenguaje no sexista y perspectiva de género. - N° de puestos/categorías revisados y actualizados (anual a partir de 2027). - Evidencia de difusión interna (sí/no) y canal utilizado. |

II PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO 3: Formación

Objetivo: Capacitar a dirección y áreas clave para integrar la perspectiva de género y evitar sesgos en procesos de gestión de personas, especialmente en un sector con alta presencia operativa.

| | |
|---|---|
| Medida | 11. Impartir formación específica en igualdad entre mujeres y hombres y sesgos de 10 horas a la dirección de RRHH, dirección de departamento Jurídico y Delegados de Zona, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección. |
| Responsable | Dirección de RRHH y Persona Responsable de Igualdad (coordinación), con apoyo de proveedor formativo o personal interno cualificado. |
| Cronograma | Formación a lo largo de los cuatro años de vigencia del Plan. |
| Medios y recursos | Proveedor o personal formador, aula/online, materiales, registro de asistencia, horas dentro de jornada cuando sea posible. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> – Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. – N° de horas y n° de personas formadas desagregado por sexo y puesto. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Garantizar que los mandos intermedios aplican criterios de igualdad y prevención de sesgos en la gestión diaria de equipos y en decisiones operativas.

| | |
|---|---|
| Medida | 12. Impartir formación específica en igualdad entre mujeres y hombres y sesgos de 6 horas de duración a los mandos intermedios de la compañía, entendiendo por tales, los inspectores, coordinadores y Jefes de Servicio con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección. |
| Responsable | Dirección de RRHH y Persona Responsable de Igualdad, con apoyo de Dirección de Operaciones. |
| Cronograma | A lo largo de los cuatro años del Plan de Igualdad |
| Medios y recursos | Formación presencial/online, coordinación para asistencia por turnos, registro de participantes. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> – Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. – N° de horas y n° de personas formadas desagregado por sexo y puesto. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Integrar contenidos mínimos de igualdad y prevención del acoso en los procesos de acogida y reciclaje anual.

| | |
|---|--|
| Medida | 13. Incorporar un módulo de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la acogida y reciclaje anual. |
| Responsable | RRHH/Formación y Persona Responsable de Igualdad, con coordinación de Operaciones. |
| Cronograma | A lo largo de los cuatro años de vigencia del Plan. |
| Medios y recursos | Plataforma formativa o sesiones presenciales, materiales, registro de participación, coordinación con subrogaciones. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> – Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. – N° de horas y n° de personas formadas desagregado por sexo y puesto. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Garantizar el acceso equitativo a la formación de toda la plantilla en condiciones que no penalicen la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, eliminando barreras derivadas de horarios, presencialidad o responsabilidades de cuidados.

| | |
|---|--|
| Medida | 14. Garantizar el acceso a la formación en condiciones que no penalicen la conciliación, priorizando la modalidad de teleformación en estos casos. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de la persona responsable de igualdad. |
| Cronograma | <ul style="list-style-type: none"> • 2026–2030: Planificación anual de la formación priorizando teleformación (TI de cada año). |
| Medios y recursos | Plataforma de teleformación corporativa, recursos internos del área de Recursos Humanos y Formación, contenidos formativos propios y/o de entidades externas especializadas, sistemas internos de registro, seguimiento y evaluación de la formación, canales internos de comunicación para la difusión de las acciones formativas. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> – Contenido de los cursos y modalidad de impartición (presencial / teleformación). – N° de acciones formativas realizadas en modalidad de teleformación. – N° de horas de formación impartidas. – N° de personas formadas, desagregado por sexo y puesto. |

Objetivo: Garantizar que las personas integrantes de la Comisión de Igualdad

II PLAN DE IGUALDAD

cuentan con la formación específica necesaria para desempeñar adecuadamente sus funciones de seguimiento, evaluación y participación en la implantación del Plan de Igualdad.

| | |
|---|--|
| Medida | 15. Impartir formación específica en igualdad de 10 horas dirigida a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, garantizando su realización dentro de la jornada laboral o su consideración como tiempo efectivo de trabajo. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de la persona responsable de igualdad. |
| Cronograma | Durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad (2026–2030), programándose al menos una acción formativa específica dirigida a la Comisión de Igualdad y, en su caso, acciones de refuerzo o actualización cuando se produzcan cambios en su composición. |
| Medios y recursos | Recursos internos del área de Recursos Humanos, persona responsable de igualdad, contenidos formativos específicos en materia de igualdad, plataforma de teleformación o aula formativa, sistemas internos de registro y seguimiento de la formación. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> – Contenido de los cursos impartidos. – Modalidad de impartición. – Criterios de selección de las personas participantes. – Nº de horas de formación impartidas. – Nº de personas formadas, desagregado por sexo y puesto. |

Objetivo: Garantizar la transparencia y el seguimiento sistemático de la política

II PLAN DE IGUALDAD

formativa de la empresa desde una perspectiva de igualdad, facilitando a la Comisión de Seguimiento información anual completa, comparable y desagregada por sexo.

| | |
|---|---|
| Medida | 16. Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre la evolución formativa de la plantilla, con información desagregada por sexo y características de la formación. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de la persona responsable de igualdad. |
| Cronograma | Con carácter anual, coincidiendo con el seguimiento ordinario del Plan de Igualdad, durante toda su vigencia (2026–2029), incorporándose la información correspondiente a cada ejercicio en el informe anual de seguimiento. |
| Medios y recursos | Sistemas internos de gestión y registro de la formación, bases de datos de Recursos Humanos, informes del plan de formación anual, soporte técnico del área de Recursos Humanos, herramientas de análisis y tratamiento de datos. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> – Informe anual de formación remitido a la Comisión de Seguimiento (sí/no). – N° de acciones formativas realizadas. – N° de horas de formación impartidas. – Participación de mujeres y hombres en la formación, desagregada por grupo profesional, departamento y puesto. – Distribución de la formación según modalidad (online/presencial) y realización dentro o fuera del horario laboral. |

II PLAN DE IGUALDAD

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Inclusión expresa de esta posibilidad en los procedimientos internos de permisos y vacaciones (sí/no).
- N° de solicitudes de unión del permiso por nacimiento a vacaciones concedidas (dato agregado).

II PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO 4: Promoción y desarrollo

Objetivo: Garantizar la creación de mecanismos de promoción objetivos y accesibles para toda la plantilla

| | |
|---|---|
| Medida | <p>17. Establecer un procedimiento de promoción objetivo y con perspectiva de género donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).</p> <p>Para ello se deberá garantizar el principio de transparencia en los procesos de promoción, así como la libre aplicación a los mismos, asegurando que el perfil de la persona interesada será valorado. Los perfiles descartados serán notificados del motivo de rechazo. Este procedimiento incluirá pautas para no incurrir en sesgos de género y un procedimiento de publicación de vacantes que asegure que éstas llegan a toda la plantilla.</p> <p>Se difundirá a todas las personas que participan en los procesos de promoción.</p> |
| Responsable | Dirección de RRHH y departamento jurídico y Dirección General (designación formal). |
| Cronograma | <p>4 A partir de 2027, con la entrada en vigor del procedimiento de oferta de vacantes de promoción interna.</p> <p>5 Implantación y puesta en funcionamiento, 1 de enero de 2027</p> |
| Medios recursos y | 6 Recursos internos de RRHH y Dirección; repositorio documental. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | 7 Procedimiento elaborado. Procedimiento de publicación de vacantes. Pautas para evitar |

II PLAN DE IGUALDAD

| | |
|--|--|
| | <p>sesgos. Medios por los que se difunde. N° de mujeres y hombres a quienes llega por puesto</p> |
|--|--|

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Implantar sistemas eficaces que permitan la medición y valoración de la evolución de la promoción profesional en la empresa.

| | |
|---|---|
| Medida | 18. Registro de promociones internas anual en el que se recojan el número de promociones desagregado por sexo, grupo profesional, puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y tipo de promoción para su traslado a la comisión de seguimiento. |
| Responsable | Dirección de RRHH (implantación), Departamento Jurídico Laboral y Delegaciones de Zona. |
| Cronograma | A partir de 1 de enero de 2027, tras la implantación del procedimiento de oferta de vacantes para la promoción interna. Se comunicarán las promociones ejecutadas en 2026. |
| Medios y recursos | Recursos internos de RRHH y Dirección; repositorio documental. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | 8 Remisión del registro para evaluación en las reuniones de seguimiento del plan. |

II PLAN DE IGUALDAD

| Objetivo: Visibilización de la promoción interna de mujeres en la Empresa | |
|---|---|
| Medida | 19. Materialización de acciones de visibilización y difusión de las promociones internas asumidas por mujeres. |
| Responsable | Dirección de RRHH, Jurídico y Comunicación. |
| Cronograma | A partir de 1 de enero de 2027, con la implantación del procedimiento. |
| Medios y recursos | Recursos internos de RRHH y Dirección; repositorio documental. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <div>9 Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas y muestreo de su contenido</div> <div>10 Canales utilizados para ello</div> |

II PLAN DE IGUALDAD

| | |
|---|--|
| Objetivo: Eliminación de factores relacionados o vinculados al género que pueden influir o condicionar la promoción profesional | |
| Medida | 20. Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa o el ejercicio de derechos y medidas de conciliación no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos. |
| Responsable | Dirección de RRHH, Jurídico y Delegados de Zona. |
| Cronograma | A partir de 1 de enero de 2027, con la implantación del procedimiento. |
| Medios y recursos | Recursos internos de RRHH y Dirección; repositorio documental. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | Número de personas que presentan candidaturas en procesos de promoción con indicación de promociones de profesionales con jornada parcial o en ejercicio de derechos y medidas de conciliación finalmente adjudicatarias de dichos puestos |

II PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO 5: Condiciones de trabajo

Objetivo: Garantizar condiciones adecuadas para el ejercicio profesional del colectivo femenino en los centros de trabajo de titularidad ajena a la Empresa.

| | |
|---|--|
| Medida | 21. En los centros de trabajo de titularidad ajena a la Empresa se instará a los titulares de las instalaciones para habilitar espacios femeninos como por ejemplo vestuarios en los centros de trabajo, para facilitar la futura incorporación de mujeres. |
| Responsable | Dirección y Departamento de Recursos Humanos. |
| Cronograma | A lo largo de la vigencia del plan con reporte en la reunión de seguimiento anual. |
| Medios y recursos | Recursos internos de Dirección y Recursos Humanos; comunicaciones con los titulares de las instalaciones. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | – Reporte de las comunicaciones realizadas. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Mejorar el conocimiento de los factores asociados a las bajas voluntarias para detectar posibles diferencias por sexo y orientar la adopción de medidas correctoras.

| | |
|---|---|
| Medida | 22. Realizar una entrevista o cuestionario de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los motivos de las mismas, desagregadas por sexo. |
| Responsable | Departamento de Recursos Humanos. |
| Cronograma | Primer semestre del año 2027, con seguimiento anual en las reuniones de seguimiento. |
| Medios y recursos | Recursos internos de Recursos Humanos; herramienta de recogida y tratamiento de datos. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | – Reporte estadístico de los motivos de las bajas voluntarias desagregado por sexo. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a vacantes a tiempo completo o a aumentos de jornada del personal con contrato a tiempo parcial, evitando desigualdades indirectas por razón de sexo y favoreciendo el equilibrio de género.

| | |
|---|---|
| Medida | 23. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa de forma activa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con las personas responsables de la cobertura de servicios. |
| Cronograma | Con carácter anual, ligado a la revisión y seguimiento anual del plan de igualdad. |
| Medios y recursos | Directriz interna de cobertura de servicios, canales habituales de comunicación por centro o servicio, soporte del área de Recursos Humanos, sistemas básicos de registro o evidencias de comunicación. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | Número de veces que se ofertan vacantes a jornada completa y resultado del proceso de cobertura desagregado por sexo. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Favorecer la promoción y el desarrollo profesional del personal interno, contribuyendo a la reducción de situaciones de infrarrepresentación femenina.

| | |
|---|---|
| Medida | 24. Establecer una política general de cobertura de plazas vacantes con personal interno antes de proceder a la contratación de personal externo, fomentando la prioridad de dicha cobertura por mujeres en supuestos de infrarrepresentación. |
| Responsable | Dirección y Departamento de Recursos Humanos. |
| Cronograma | Año 2026, con revisión anual en el seguimiento del plan de igualdad. |
| Medios y recursos | Recursos internos de Dirección y Recursos Humanos; documentación interna de políticas y procedimientos. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Presentación de la política establecida. - Información sobre el grado de implantación. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Facilitar el seguimiento de la estabilidad en el empleo y de las condiciones contractuales desde una perspectiva de igualdad.

| | |
|---|--|
| Medida | 25. Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado. |
| Responsable | Departamento de Recursos Humanos. |
| Cronograma | Anual, durante la vigencia del plan, con presentación en las reuniones de la Comisión de Seguimiento. |
| Medios y recursos | Recursos internos de Recursos Humanos; sistemas de gestión de personal y bases de datos laborales. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | Entrega anual de la información a la Comisión de Seguimiento. |

II PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO 6: Prevención de riesgos y salud laboral

Objetivo: Integrar la perspectiva de igualdad en la gestión de la prevención de riesgos laborales, mediante el análisis sistemático de la siniestralidad desde una perspectiva de género.

| | |
|---|--|
| Medida | 26. Elaborar un informe anual de siniestralidad desagregado por sexo y puesto. |
| Responsable | Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en coordinación con el área de Recursos Humanos. |
| Cronograma | Con carácter anual desde la firma del plan, revisado en las reuniones de seguimiento anual. |
| Medios y recursos | Datos e informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, registros internos de siniestralidad, sistemas de información de Recursos Humanos, soporte técnico del área de PRL y RRHH. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | - Entrega del informe. |

II PLAN DE IGUALDAD

| | |
|---|--|
| Objetivo: Garantizar la protección efectiva de la salud de las personas trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, asegurando la correcta aplicación, conocimiento y seguimiento del procedimiento correspondiente. | |
| Medida | 27. Revisar y difundir el procedimiento de protección por embarazo y lactancia. |
| Responsable | Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en coordinación con el área de Recursos Humanos y la persona responsable de igualdad. |
| Cronograma | Se implantará durante el año 2026 y se revisará posteriormente con periodicidad anual en las reuniones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. |
| Medios y recursos | Procedimiento interno de protección por embarazo y lactancia, documentación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, canales internos de comunicación, soporte del área de Recursos Humanos. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | Evidencias de la difusión y entrega del procedimiento revisado. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Garantizar que la uniformidad y los equipos de protección individual (EPIs) se adecúan a las necesidades reales de la plantilla, asegurando condiciones de trabajo seguras, dignas e inclusivas para mujeres y hombres.

| | |
|---|---|
| Medida | 28. La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona. |
| Responsable | Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en coordinación con el área de Recursos Humanos. |
| Cronograma | Revisión anual. |
| Medios y recursos | Catálogo de uniformidad y EPIs, proveedores de vestuario y equipos de protección, sistemas internos de gestión de compras y reposición, soporte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y de Recursos Humanos. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | Evidencias gráficas de la ropa de trabajo. Ropa de trabajo con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Integrar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales, con el fin de detectar y prevenir posibles impactos diferenciados en la salud laboral de mujeres y hombres.

| | |
|---|---|
| Medida | 29. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla. |
| Responsable | Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en coordinación con el área de Recursos Humanos. |
| Cronograma | Implantación durante el primer año de vigencia del plan y seguimiento bianual. |
| Medios y recursos | Metodologías y herramientas de evaluación de riesgos psicosociales, datos facilitados por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, sistemas de recogida y análisis de información, soporte técnico del área de PRL y de Recursos Humanos. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | Que acuda a la reunión de seguimiento uno de los responsables de salud laboral para reportar sobre el grado de implantación de la medida. |

II PLAN DE IGUALDAD

| | |
|--|---|
| Objetivo: Garantizar que los reconocimientos médicos realizados por la empresa incorporan la perspectiva de género, favoreciendo una vigilancia de la salud adecuada a las características y necesidades de mujeres y hombres. | |
| Medida | 30. Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género. |
| Responsable | Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en coordinación con el área de Recursos Humanos. |
| Cronograma | Aplicación continua en los reconocimientos médicos realizados durante toda la vigencia del Plan de Igualdad, con revisión anual coincidiendo con el seguimiento del Plan y consolidación en la evaluación final (T1 2030). |
| Medios y recursos | Protocolos de vigilancia de la salud, criterios técnicos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, recursos sanitarios concertados, sistemas de gestión de la vigilancia de la salud, soporte técnico del área de PRL y de Recursos Humanos. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | Evidencias de la inclusión de la perspectiva de género en los reconocimientos médicos periódicos e iniciales de las personas trabajadoras. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Favorecer la protección de la salud y el bienestar de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia durante el desarrollo de los servicios profesionales.

| | |
|---|--|
| Medida | 31. Instar al titular de los espacios físicos donde se desarrollan los servicios profesionales por Salzillo Seguridad para que se garantice que existan espacios y/o mobiliarios adecuados para los preceptivos descansos de las mujeres embarazadas y durante el periodo de lactancia general. |
| Responsable | Dirección y Departamento de Recursos Humanos. |
| Cronograma | Implantación durante el primer año de vigencia del plan. |
| Medios y recursos | Recursos internos de Dirección y Recursos Humanos; comunicaciones formales con los titulares de los espacios físicos. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | Evidencias de las comunicaciones realizadas y requerimientos efectuados. |

II PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO 7: Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo: Facilitar el ejercicio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral mediante alternativas a la reducción de jornada, en condiciones de igualdad.

| | |
|---|---|
| Medida | 32. Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares, en cumplimiento de la normativa en vigor con relación a la adaptación de jornada, que articula la solicitud, añadiendo además que debe ser consensuada por ambas partes, y en caso de rechazo, deberá motivarse por la empresa. |
| Responsable | Departamento de Recursos Humanos, con la implicación de las personas responsables de los centros de trabajo. |
| Cronograma | Implantación del procedimiento en el segundo semestre de 2027. |
| Medios y recursos | Recursos internos de Recursos Humanos; documentación y canales internos de comunicación. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | - Procedimiento establecido. - Número de solicitudes, concesiones y denegaciones, con indicación de los motivos de las mismas, desagregado por sexo y puesto. |

II PLAN DE IGUALDAD

| | |
|--|---|
| Objetivo: Facilitar a la plantilla información clara, accesible y actualizada sobre los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como sobre las medidas específicas establecidas en la empresa. | |
| Medida | 33. Elaborar una guía con las medidas de conciliación previstas en la normativa vigente y en la empresa, destacando las mejoras incorporadas en el Plan de Igualdad. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de la persona responsable de igualdad. |
| Cronograma | Septiembre de 2026, con difusión posterior con motivo del día de la conciliación y la corresponsabilidad. |
| Medios y recursos | Guía de conciliación en formato digital y/o físico, recursos internos del área de Recursos Humanos, canales habituales de comunicación interna, soporte documental. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | Guía y evidencias de la difusión de la misma. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Promover una cultura organizativa que favorezca la corresponsabilidad en el ámbito familiar y personal, contribuyendo a un uso equilibrado de las medidas de conciliación por parte de toda la plantilla.

| | |
|---|--|
| Medida | 34. Realizar acciones de sensibilización específicas para fomentar la corresponsabilidad en la plantilla. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de la persona responsable de igualdad y del área de Comunicación interna. |
| Cronograma | Segundo semestre 2026. |
| Medios y recursos | Canales internos de comunicación, materiales informativos y de sensibilización, recursos internos del área de Recursos Humanos y Comunicación. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | Acciones realizadas, contenido y medios de difusión. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Facilitar la conciliación de la vida laboral y personal y proteger la salud de las trabajadoras que se someten a tratamientos de fertilidad, garantizando condiciones adecuadas durante los momentos clínicamente relevantes del proceso.

| | |
|---|--|
| Medida | 35. Permiso especial retribuido de turno completo el día de la implantación/es del embrión en supuestos de tratamiento de fertilidad de la trabajadora. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos. |
| Cronograma | Implantación inmediata, desde la firma del Plan de Igualdad. |
| Medios y recursos | Procedimiento interno de gestión de permisos, formularios de solicitud, sistemas de gestión de Recursos Humanos, soporte administrativo del área de Recursos Humanos. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Permiso especial incorporado en la normativa interna (sí/no). - N° de permisos especiales solicitados y concedidos (dato agregado). |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras con custodia legal exclusiva de menores, garantizando la igualdad de oportunidades y la continuidad del servicio.

| | |
|---|---|
| Medida | 36. 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, siempre que exista puesto vacante en la provincia solicitada. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con las personas responsables de los centros y servicios. |
| Cronograma | Implantación inmediata, desde la firma del Plan. |
| Medios y recursos | Procedimiento interno de gestión de solicitudes de conciliación, sistemas de información de Recursos Humanos, coordinación con responsables de centros y servicios, soporte administrativo del área de Recursos Humanos. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> – Existencia del criterio preferente definido en los procedimientos internos (sí/no). – N° de solicitudes de concreción horaria o movilidad geográfica presentadas por personas con custodia legal exclusiva (dato agregado). – N° de solicitudes concedidas en aplicación del criterio preferente (dato agregado). |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares derivadas de resoluciones judiciales.

| | |
|---|---|
| Medida | 37. Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes). |
| Responsable | Departamento de Recursos Humanos. |
| Cronograma | Implantación inmediata, desde la firma del Plan. |
| Medios y recursos | Recursos internos de Recursos Humanos; sistemas de gestión de vacaciones y turnos. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | Número de solicitudes de adaptación de vacaciones vinculadas a sentencias judiciales o convenios reguladores y su resolución, desagregadas por sexo. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras cuando ambos progenitores prestan servicios en la Empresa.

| | |
|---|--|
| Medida | 38. En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, siempre que la organización del servicio lo permita. En caso de denegación, deberá ser motivada. |
| Responsable | Departamento de Recursos Humanos. |
| Cronograma | Implantación inmediata, desde la firma del Plan. |
| Medios y recursos | Recursos internos de Recursos Humanos; sistemas de planificación de turnos. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | Número de solicitudes de ajuste de turnos en casos de ambos progenitores en la Empresa y su resolución, desagregadas por sexo. |

Objetivo: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral mediante el

II PLAN DE IGUALDAD

reconocimiento de permisos retribuidos vinculados a necesidades de cuidado y atención personal.

| | |
|---|---|
| Medida | <p>39. Permiso retribuido, de 9 horas anuales para atender cualquiera de las siguientes situaciones, debiendo mediar un preaviso de 48 horas para su solicitud, salvo imposibilidad de realizar dicho preaviso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atención médica de la persona trabajadora, de forma adicional a la regulación de convenio colectivo en la materia. - Acompañamiento a citas médicas, pruebas diagnósticas o tratamientos de hijos e hijas menores de 12 años, familiares hasta segundo grado de afinidad y consanguinidad mayores de 65 años, o dependientes a su cargo. - Asistencia a tutorías y/o reuniones en el centro educativo de las y los menores de 16 años a cargo de la persona trabajadora. |
| Responsable | Departamento de Recursos Humanos. |
| Cronograma | Implantación inmediata, desde la firma del Plan. |
| Medios y recursos | Recursos internos de Recursos Humanos; sistemas de gestión de permisos y ausencias. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | Número de permisos concedidos y horas utilizadas, desagregadas por sexo y tipo de motivo. |

II PLAN DE IGUALDAD

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral durante el periodo de lactancia.

| | |
|---|--|
| Medida | 40. Ampliación en un día laborable del permiso acumulado para el cuidado del hijo o hija menor lactante, de forma adicional a la regulación vigente. |
| Responsable | Departamento de Recursos Humanos. |
| Cronograma | Implantación inmediata, desde la firma del Plan. |
| Medios y recursos | Recursos internos de Recursos Humanos; sistemas de gestión de permisos. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de la ampliación del permiso de lactancia. - Número de personas trabajadoras que hacen uso del permiso ampliado, desagregado por sexo. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en situaciones de hospitalización o reposo domiciliario de familiares, adaptando el disfrute del permiso a las necesidades reales de cuidado.

| | |
|---|--|
| Medida | 41. Flexibilización del permiso retribuido por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización recogido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo disfrutarse de forma fraccionada, siempre que persista la hospitalización y/o el reposo domiciliario correspondiente. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con las personas responsables de los centros y servicios. |
| Cronograma | Aplicación inmediata tras la firma del Plan de Igualdad, con seguimiento anual en las reuniones de la Comisión de Seguimiento. |
| Medios y recursos | Procedimiento interno de gestión de permisos, formularios de solicitud, sistemas de gestión de Recursos Humanos, coordinación con responsables de centros y servicios. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Inclusión de la posibilidad de disfrute discontinuo en el procedimiento de permisos (sí/no). - Nº de solicitudes de disfrute discontinuo del permiso de hospitalización (dato agregado). - Aplicación del permiso conforme a lo solicitado y al procedimiento establecido (sí/no). |

II PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO 8: Infrarrepresentación femenina

Objetivo: Detectar y analizar posibles situaciones de infrarrepresentación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales, con el fin de identificar barreras y orientar medidas de mejora desde una perspectiva de igualdad.

| | |
|---|---|
| Medida | 42. Realizar seguimiento periódico de la representación por puestos/categorías desagregada por sexo, a través de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres y la revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos (facilitación de datos) y Comisión de Seguimiento (análisis). |
| Cronograma | Implantación inmediata tras la firma del plan y revisión en las reuniones de seguimiento anual. |
| Medios y recursos | Datos de plantilla facilitados por Recursos Humanos, tablas de distribución por puestos y categorías, documentación de apoyo para el análisis en la Comisión de Seguimiento. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | Se aportarán los datos acumulados anuales de la evolución de la representación de mujeres y hombres en cada puesto de trabajo. |

II PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO 9: Retribuciones

Objetivo: Analizar la estructura retributiva de la Empresa para detectar posibles desigualdades salariales entre mujeres y hombres.

| | |
|---|---|
| Medida | 43. Realizar un estudio salarial bienal de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción. |
| Responsable | Departamento de Recursos Humanos. |
| Cronograma | Bienal, durante la vigencia del Plan de Igualdad. |
| Medios y recursos | Recursos internos de Recursos Humanos; sistemas de gestión retributiva y bases de datos salariales. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | Elaboración y presentación del estudio salarial bienal. |

Objetivo: Corregir las desigualdades retributivas detectadas, garantizando la

II PLAN DE IGUALDAD

aplicación del principio de igual retribución por trabajos de igual valor.

| | |
|---|---|
| Medida | 44. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan bienal que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. |
| Responsable | Dirección y Departamento de Recursos Humanos. |
| Cronograma | Bienal, a partir de la detección de desigualdades retributivas. |
| Medios y recursos | Recursos internos de Dirección y Recursos Humanos; sistemas de gestión retributiva y documentación interna. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del plan bienal de medidas correctoras. - Información sobre el grado de implantación de las medidas previstas. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Garantizar la transparencia y objetividad del sistema retributivo de la Empresa.

| | |
|---|--|
| Medida | 45. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables de forma bienal. |
| Responsable | Dirección y Departamento de Recursos Humanos. |
| Cronograma | Bienal, durante la vigencia del Plan de Igualdad. |
| Medios y recursos | Recursos internos de Dirección y Recursos Humanos; documentación retributiva y canales internos de comunicación. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Revisión bienal de los criterios de los complementos salariales variables. - Publicación de los criterios revisados. |

II PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO 10: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo: Garantizar la existencia de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo actualizado, conocido y aplicable en todos los centros y servicios de la empresa.

| | |
|---|--|
| Medida | 46. Revisar, actualizar y difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de la persona responsable de igualdad. |
| Cronograma | Entrada en vigor desde la firma del Plan de Igualdad y difusión inmediata en el plazo de un mes. |
| Medios y recursos | Protocolo interno de acoso, recursos del área de Recursos Humanos, canales internos de comunicación, soporte jurídico y técnico. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Protocolo revisado y actualizado (sí/no). - Difusión del protocolo realizada (sí/no). - Canales de difusión utilizados. - Protocolo disponible y accesible para la plantilla (sí/no). |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Garantizar una correcta aplicación del protocolo mediante la capacitación específica de las personas con responsabilidades en la gestión, tramitación y acompañamiento de denuncias.

| | |
|---|---|
| Medida | 47. Formar a jefaturas, mandos intermedios y personas designadas para la gestión de denuncias y acompañamiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, con apoyo de la persona responsable de igualdad. |
| Cronograma | Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad. |
| Medios y recursos | Acciones formativas específicas, recursos internos de RRHH, contenidos especializados, plataformas de formación presencial u online. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> – Formación específica impartida (sí/no). – N° de personas formadas por rol. – Contenidos formativos impartidos. – Actualización formativa realizada cuando proceda (sí/no). |

II PLAN DE IGUALDAD

| | |
|---|--|
| Objetivo: Disponer de información agregada que permita realizar el seguimiento del funcionamiento del protocolo, garantizando la confidencialidad y la protección de datos. | |
| Medida | 48. Difundir el protocolo y crear un registro interno de denuncias que incluya provincia y resultado del procedimiento, sin datos identificativos. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos y persona responsable de igualdad. |
| Cronograma | Segundo trimestre de 2026 y revisión anual en las reuniones ordinarias de la comisión de seguimiento. |
| Medios y recursos | Registro interno anonimizado, sistemas de gestión de RRHH, soporte administrativo y técnico, documentación del protocolo. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <div>- Registro de denuncias creado (sí/no).</div> <div>- Registro sin datos identificativos (sí/no).</div> <div>- Información agregada facilitada a la Comisión de Seguimiento (sí/no).</div> |

II PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO 11: Violencia de género

Se incorpora al II Plan de Igualdad de Salzillo Seguridad S.A. un documento específico consistente en una “Guía de protección y ayuda a víctimas de violencia de Género”, página 100 y siguientes, que contiene medidas específicas en este ámbito.

ÁMBITO 12: Comunicación y cultura organizativa (lenguaje no sexista)

Objetivo: Garantizar que la comunicación de vacantes incorpora plenamente la perspectiva de género, eliminando sesgos en el lenguaje, las imágenes y los descriptores, y favoreciendo la atracción de candidaturas femeninas, especialmente en puestos masculinizados.

| | |
|-------------------|--|
| Medida | 49. Revisar y estandarizar la comunicación de vacantes (lenguaje, imágenes y descriptores) para integrar la perspectiva de género y atraer candidaturas femeninas. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de la persona responsable de igualdad. |
| Cronograma | <ol style="list-style-type: none"> 2026 – T2: revisión de los formatos actuales de comunicación de vacantes (lenguaje, imágenes y descriptores). 2026 – T3: elaboración y validación del modelo estandarizado de oferta con perspectiva de género. 2026 – T4: implantación del modelo en los procesos de selección. 2027–2029: revisión periódica por muestreo en el marco del seguimiento del Plan de Igualdad. |
| Medios y recursos | Modelos de ofertas de empleo, canales habituales de difusión de vacantes, recursos internos de Recursos Humanos, criterios de comunicación inclusiva, soporte del área de Comunicación cuando proceda. |

II PLAN DE IGUALDAD

| | |
|---|--|
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Modelo estandarizado de comunicación de vacantes elaborado y aplicado (sí/no). - N° de ofertas publicadas conforme al modelo inclusivo (muestreo anual). - Revisión por muestreo de lenguaje e imágenes realizada (sí/no). - Evolución de la presencia de candidaturas femeninas en puestos masculinizados (dato agregado). |
|---|--|

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Reforzar la transparencia y el compromiso de la Empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

| | |
|---|--|
| Medida | 50. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. |
| Responsable | Departamento de Comunicación, con la coordinación de Recursos Humanos. |
| Cronograma | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. |
| Medios y recursos | Recursos internos de Comunicación y Recursos Humanos; página web corporativa. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | Publicación del espacio específico de igualdad en la página web. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Garantizar que la comunicación interna y externa de la empresa se realiza de forma coherente con los principios de igualdad, utilizando un lenguaje no sexista y evitando estereotipos de género.


| | |
|---|--|
| Medida | 51. Mantener criterios de comunicación interna y externa en lenguaje no sexista. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de la persona responsable de igualdad y del área de Comunicación cuando exista. |
| Cronograma | <ol style="list-style-type: none"> 2026 – T2: definición o actualización de los criterios de comunicación en lenguaje no sexista. 2026 – T3: difusión interna de los criterios a las personas responsables de comunicación y validación de contenidos. 2026 – T4: aplicación de los criterios en la comunicación habitual. 2027–2029: revisiones periódicas por muestreo en el marco del seguimiento del Plan de Igualdad. |
| Medios y recursos | Criterios internos de comunicación no sexista, plantillas y modelos de documentos corporativos, canales internos y externos de comunicación, soporte del área de Recursos Humanos y Comunicación. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> – Criterios de comunicación en lenguaje no sexista definidos y difundidos (sí/no). – Aplicación de los criterios en la comunicación interna y externa (muestreo). – Nº de revisiones por muestreo realizadas durante la vigencia del Plan. – Nº de incidencias detectadas y corregidas en materia de lenguaje no sexista. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Reforzar una cultura organizativa basada en el respeto, la igualdad y la tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación o violencia, mediante mensajes periódicos adaptados a la realidad de la plantilla operativa.

| | |
|---|--|
| Medida | 52. Incorporar mensajes periódicos de cultura preventiva e igualdad (respeto, tolerancia cero) en los canales internos de comunicación, adaptados a la plantilla operativa. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de la persona responsable de igualdad y del área de Comunicación interna cuando exista. |
| Cronograma | <ol style="list-style-type: none"> 2026 – T2: definición de los mensajes clave y de los canales internos más adecuados para la plantilla operativa. 2026 – T3: lanzamiento de los primeros mensajes periódicos. 2026 – T4: evaluación inicial del alcance y ajustes de formato o canal si procede. 2027–2029: emisión periódica de mensajes (al menos trimestralmente) en el marco del seguimiento del Plan de Igualdad. |
| Medios y recursos | Canales internos de comunicación adaptados a plantilla operativa, materiales gráficos y mensajes breves, soporte del área de Recursos Humanos y Comunicación, coordinación con responsables de centros y servicios. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> – Mensajes periódicos definidos e incorporados a la comunicación interna (sí/no). – N° de mensajes de cultura preventiva e igualdad emitidos por año. – Canales internos utilizados para la difusión. |

II PLAN DE IGUALDAD

-  – Revisión del alcance de los mensajes en plantilla operativa (sí/no, por muestreo).

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Garantizar que las personas encargadas de la comunicación interna y externa de la empresa cuentan con conocimientos adecuados en materia de igualdad y uso de lenguaje e imágenes no sexistas.

| | |
|---|--|
| Medida | 53. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas, siempre que no dispongan ya de esta formación. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de la persona responsable de igualdad. |
| Cronograma | <ol style="list-style-type: none"> 2027 – T1: identificación del personal responsable de comunicación y comprobación de la formación previa existente. 2027 – T2: diseño de la acción formativa, en caso de detectarse necesidad. 2027 – T3: impartición de la formación y sensibilización cuando proceda. A partir de 2028: revisión puntual en caso de incorporación de nuevas personas a estas funciones. |
| Medios y recursos | Recursos internos de Recursos Humanos, contenidos formativos en igualdad y comunicación no sexista, apoyo de personal formador especializado, canales habituales de formación interna. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> – Comprobación del nivel de formación previa del personal de comunicación realizada (sí/no). – N° de personas formadas en igualdad y comunicación no sexista. – Contenidos formativos impartidos. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Facilitar a la plantilla y a las personas responsables de la elaboración de contenidos criterios claros y homogéneos para el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa de la empresa.

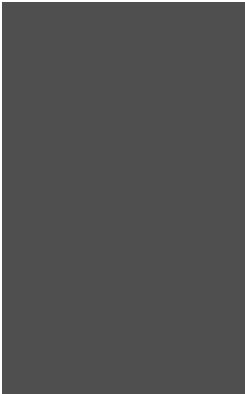
| | |
|---|---|
| Medida | 54. Difundir una Guía de lenguaje inclusivo a través de los medios habituales de comunicación interna. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de la persona responsable de igualdad y del área de Comunicación cuando exista. |
| Cronograma | <ol style="list-style-type: none"> 2026 – T4: selección, adaptación o validación de la Guía de lenguaje inclusivo. 2027 – T1: difusión interna de la guía por los medios habituales de comunicación. A partir de 2027: utilización de la guía como documento de referencia y revisiones puntuales cuando se detecten necesidades de actualización. |
| Medios y recursos | Guía de lenguaje inclusivo, canales habituales de comunicación interna, soporte del área de Recursos Humanos y Comunicación. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> – Guía de lenguaje inclusivo difundida internamente (sí/no). – Canales utilizados para la difusión de la guía. – Nº de acciones de recordatorio o refuerzo realizadas. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Garantizar que las nuevas incorporaciones conocen desde el inicio los compromisos de la empresa en materia de igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y protección y apoyo a las víctimas de violencia de género.

| | |
|---|---|
| Medida | 55. Incluir en los procesos de acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de la persona responsable de igualdad. |
| Cronograma | <ol style="list-style-type: none"> 2027 – T2: revisión y adaptación de los materiales de acogida para incorporar la información específica. 2027 – T3: implantación de la medida en los procesos de acogida de nuevas incorporaciones. A partir de 2027: aplicación continuada en todas las nuevas incorporaciones durante la vigencia del Plan de Igualdad. |
| Medios y recursos | Materiales de acogida de nuevas incorporaciones, documentación del Plan de Igualdad y de los protocolos, canales habituales de formación y comunicación interna, soporte del área de Recursos Humanos. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> – Información sobre igualdad y protocolos incorporada en los materiales de acogida (sí/no). – Nº de procesos de acogida que incluyen esta información (dato agregado). – Soportes utilizados para la difusión en la acogida (documentación, sesiones, formato digital). |

II PLAN DE IGUALDAD

- 
- Verificación del acceso de las nuevas incorporaciones a la información facilitada (sí/no). Se difundirá con carácter anual, revisándose dicha difusión materializada por los medios habituales de comunicación de la Empresa. Información sobre igualdad y protocolos difundida (sí/no).
 - Nº de ocasiones y formas o soportes en los que se ha producido la difusión.

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Garantizar el conocimiento efectivo del Plan de Igualdad y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo por parte de la plantilla, reforzando su implantación y uso.

| | |
|---|---|
| Medida | 56. Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de la persona responsable de igualdad y del área de Comunicación interna cuando exista. |
| Cronograma | Difusión inicial inmediata tras la firma del II Plan, la difusión se producirá en el plazo de un mes desde el momento del registro del Plan de Igualdad en el REGCON. |
| Medios y recursos | Canales internos de comunicación, materiales informativos y gráficos, documentación del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso, soporte del área de Recursos Humanos y Comunicación. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Campaña específica de difusión realizada (sí/no). - Canales internos utilizados en la campaña. - N° de acciones de difusión realizadas en el marco de la campaña. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Sensibilizar a la plantilla sobre la igualdad entre mujeres y hombres y reforzar el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y de oportunidades, aprovechando una fecha simbólica de alcance internacional.

| | |
|---|--|
| Medida | 57. Realizar una campaña especial de sensibilización con motivo del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo). |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de la persona responsable de igualdad y del área de Comunicación interna cuando exista. |
| Cronograma | <ol style="list-style-type: none"> 1. Anualmente – TI: diseño y preparación de los materiales de la campaña. 2. Anualmente – marzo: ejecución de la campaña especial coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo). 3. Tras la campaña: valoración interna del alcance y adecuación de los mensajes, en el marco del seguimiento del Plan de Igualdad. |
| Medios y recursos | Canales internos de comunicación, materiales informativos y gráficos, soporte del área de Recursos Humanos y Comunicación, tableros de anuncios y medios digitales internos. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Campaña de sensibilización del 8 de marzo realizada (sí/no). - Canales internos utilizados para la difusión de la campaña. - Nº de acciones o soportes empleados en la campaña. |

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Sensibilizar a la plantilla en materia de prevención de la violencia de género y de conciliación y corresponsabilidad, reforzando el compromiso de la empresa con la igualdad y una cultura organizativa basada en el respeto y la corresponsabilidad.

| | |
|---|---|
| Medida | 58. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre). Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de la persona responsable de igualdad y del área de Comunicación interna cuando exista. |
| Cronograma | <ol style="list-style-type: none"> 1. Anualmente – T1: diseño y preparación de la campaña del Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad Familiar. 2. Anualmente – marzo: ejecución de la campaña del 23 de marzo. 3. Anualmente – T4: diseño y preparación de la campaña del Día Internacional contra la Violencia de Género. 4. Anualmente – noviembre: ejecución de la campaña del 25 de noviembre. 5. Tras cada campaña: valoración interna del alcance y adecuación de los mensajes, en el marco del seguimiento del Plan de Igualdad. |
| Medios y recursos | Canales internos de comunicación, materiales informativos y gráficos, soporte del área de Recursos Humanos y Comunicación, tableros de anuncios y medios digitales internos. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | – Campañas del 23 de marzo y del 25 de noviembre realizadas (sí/no). |

II PLAN DE IGUALDAD



- Canales internos utilizados para la difusión de cada campaña.
- N° de acciones o soportes empleados en cada campaña.

II PLAN DE IGUALDAD

Objetivo: Garantizar que toda la plantilla conoce de forma clara y accesible los derechos de conciliación reconocidos en la normativa vigente y las medidas de conciliación disponibles en la empresa que mejoran la legislación.

| | |
|---|---|
| Medida | 59. Mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación. |
| Responsable | Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de la persona responsable de igualdad. |
| Cronograma | <ol style="list-style-type: none"> 2027 – T2: elaboración de la guía rápida de conciliación y validación interna de contenidos. 2027 – T3: difusión de la guía a toda la plantilla a través de los canales habituales de comunicación. A partir de 2028: actualización puntual de la guía cuando se produzcan cambios relevantes en la normativa o en las medidas internas, y refuerzos de difusión cuando se considere necesario. |
| Medios y recursos | Guía rápida de conciliación en formato digital y/o impreso, canales internos de comunicación, soporte del área de Recursos Humanos, recursos documentales internos. |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Guía rápida de conciliación elaborada (sí/no). - Difusión de la guía realizada a toda la plantilla (sí/no). - Canales utilizados para la difusión de la guía. - Actualización de la guía realizada cuando procede (sí/no). |

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento durante el periodo de vigencia, así como la evaluación de las medidas al final del mismo, suponen dos de las fases fundamentales de cara a la correcta implementación de las mismas.

A continuación, se especifican los mecanismos para el seguimiento y la evaluación de forma que en 2030 se pueda validar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas de las diferentes áreas de actuación del II Plan de Igualdad de Salzillo Seguridad.

Breve aproximación al marco legal aplicable

A la hora de valorar el grado de ejecución e implantación de las medidas previstas, se realizarán informes de seguimiento anuales y un informe de evaluación final.

Se contempla esta fase como un ejercicio de transparencia, comunicación y rendición de cuentas a la plantilla y las personas socias de los avances realizados en cada uno de los periodos anuales y en términos globales al final de la vigencia.

Informe de seguimiento anuales

Se prevé un seguimiento anual mediante la realización de un informe que abordará el avance de aquellas actuaciones previstas para ese periodo en concreto. Se reitera, por tanto, el enfoque del II Plan de Igualdad según el cual el seguimiento se concibe como parte de un proceso de mejora continua y permitirá perfeccionar los mecanismos de implantación y de coordinación de las medidas y los indicadores de cara a los siguientes periodos.

Además, estos informes se utilizarán como fuente de recogida de información para el informe final de evaluación e incluirán todos los indicadores de seguimiento de las medidas; incorporarán datos acumulados en virtud de años anteriores a efectos comparativos y se entregarán a la parte social de la comisión de seguimiento al menos con 15 días de antelación a la fecha en la que esté prevista la celebración de la reunión correspondiente.

II PLAN DE IGUALDAD

Informe final de evaluación

Al término de la vigencia del II Plan de Igualdad, se redactará un informe de evaluación final. Este analizará el grado de consecución de los objetivos previstos a raíz de las medidas implementadas durante el periodo 2026-2030. También se incorporarán los resultados de los informes de seguimiento anuales.

Organismo encargado del seguimiento y la evaluación

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión de seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

En concreto, la comisión quedará conformada por las siguientes personas:

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

- Dña. María Inmaculada Isabel Núñez Ginestar (Directora Área Licitaciones Públicas).

II PLAN DE IGUALDAD

- Dña. Soledad González Prádanas (Personal de estructura. Controller).
- Dña. María Isabel Vivancos Martínez (Coordinadora del Departamento Económico Financiero).
- Dña. Andrea Sánchez Barceló. (Personal de estructura. Operadora de seguridad).
- Dña. Elisa López Cabrera. (Departamento de Prevención de Riesgos Laborales)
- D. José Javier Molina Rodríguez. (Director del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales)
- D. José Francisco Cortés López. (Director de RRHH)
- D. Ernesto Hita Villaplana. (Director del Departamento Económico Financiero).

De otra parte, en representación de la **parte social**:

En representación de los centros con RLPT:

- D. Juan Carlos González Barranco, RLPT UGT.
- D. Carlos Izquierdo Maillo, RLPT UGT.
- D. Juan Manuel Cano López, RLPT USO.
- D. Juan Carlos Vázquez López, RLPT CCOO.
- D. José Luis Fuster Campos, RLPT CCOO

En representación de los centros sin representación legal de personas trabajadoras:

- Dña. Maria Victoria Embid Martín, en representación de FESMC-UGT.

II PLAN DE IGUALDAD

- Dña. Vanesa Navarro Rodríguez, en representación de FTSP-USO
- Dña. Natalia Galán Armero, en representación de CCOO del Hábitat.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan de Igualdad.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, al menos, anualmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias de la plantilla y personas socias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Procedimiento de modificación

El II Plan de Igualdad de Salzillo Seguridad S.A. deberá revisarse en todo caso, cuando se produzca alguna de las circunstancias siguientes:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del

II PLAN DE IGUALDAD

seguimiento y evaluación previstos.

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, 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.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

II PLAN DE IGUALDAD

De las modificaciones propuestas, se levantará acta que recogerá la negociación y el acuerdo alcanzando, en su caso.

Resolución de conflictos.

En caso de concurrir cualquier conflicto relacionado con el II Plan de Igualdad, las partes acuerdan someterse para su resolución a los organismos de resolución de conflictos laborales, mediación y/o arbitraje correspondiente; en concreto, el SIMA.

7. GUÍA DE PROTECCIÓN Y AYUDA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Derechos laborales y de Seguridad Social de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Artículo 21 de la Ley Orgánica 01/2004

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

II PLAN DE IGUALDAD

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, se realizará en las mismas condiciones existentes al suspender el contrato de trabajo, garantizando los ajustes razonables que se puedan precisar por discapacidad.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les considerará en situación de cese temporal de la actividad en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

I Definiciones

- **Violencia de género**

II PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

2 Declaración de principios

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

La declaración de principios se limita al ámbito de SALZILLO SEGURIDAD S.A. 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.

¹En adelante, Ley Orgánica 1/2004

II PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

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

Salzillo Seguridad S.A. insta a colaborar toda la plantilla, en todos los niveles, para hacer efectivos los derechos aquí desarrollados y en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

3. Objetivos del protocolo

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

II PLAN DE IGUALDAD

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

4. Ámbito de aplicación

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

5. Procedimiento de actuación

5.1 Agente de igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a una persona representante en esta comisión, por la parte empresarial, como persona mediadora (Agente de igualdad) con el fin de acompañar y asistir a las trabajadoras víctimas de violencia de género sobre sus derechos reconocidos, tanto por la normativa como por el presente protocolo, las licencias establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad, y realizar todas las gestiones necesarias con

II PLAN DE IGUALDAD

el fin de que la persona pueda disfrutar de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente, así como informar de los recursos institucionales a su disposición.

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

5.2. Procedimiento de actuación

5.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figura mediadora

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de SALZILLO SEGURIDAD S.A., publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedando publicado en el portal “PREVENGOS” para su consulta por parte de las personas trabajadoras de SALZILLO SEGURIDAD S.A. La difusión deberá realizarse en un plazo no superior a 1 MES desde la aprobación del presente documento.

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

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

5.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género

- **Comunicación de la situación de violencia de género.** La

II PLAN DE IGUALDAD

aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género enviada a la cuenta de correo juridico@salzilloglobal.es, a la atención de la persona Agente de Igualdad. El presente protocolo podrá ser activado por:

- La propia trabajadora víctima de violencia de género.
- Los/as representantes de los/as trabajadores/as, ya sean legales o sindicales.
- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

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

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

El resultado será un informe vinculante donde se recojan aquellas medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoge, que remitirán a la Dirección de la empresa en un plazo no superior a 15 días naturales, siempre que ello sea posible y en todo caso, a la mayor brevedad.

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

- **Acreditación de la situación de violencia de género.** La situación de violencia de género se acreditará por la trabajadora

II PLAN DE IGUALDAD

mediante alguna de las vías siguientes:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, siendo víctima de violencia de género.
- Denuncia.
- Orden judicial de protección, como víctima de violencia de género.
- Atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género.
- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, centros de salud mental, equipos de atención integral a las víctimas, etc.), competentes en la materia.
- Informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado.
- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género.

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

Confidencialidad. Toda víctima de violencia de género que decida solicitar apoyo por parte de la empresa, le será facilitada bajo el principio de confidencialidad. El archivo del informe será custodiado por la Dirección. Se debe garantizar la absoluta confidencialidad, sólo será conocida la situación por el/la agente de igualdad y aquellas

II PLAN DE IGUALDAD

personas de la empresa que deban tomar la decisión e implementar las medidas a las que la trabajadora víctima de violencia de género se acoja, manteniendo un absoluto respeto hacia la víctima.

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

6 Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género

6.1. Medidas de protección en la empresa

- **Ausencias o impuntualidad justificadas**

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

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

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral según el artículo 52.d del

II PLAN DE IGUALDAD

Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Se concederán 3 días de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género siempre que se justifique que son necesario para garantizar su protección (mudanza, retiro temporal, etc...)

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

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

Las salidas durante la jornada de trabajo a Juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.

• 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, siempre que el desarrollo del servicio y su naturaleza lo permita, así como la naturaleza del puesto de trabajo desarrollado por la trabajadora.
- Adaptación de la jornada de trabajo, siempre que el

II PLAN DE IGUALDAD

funcionamiento del servicio lo permita.

- Elección de turno de trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- Reducción de jornada
- Teletrabajo
- Cualquier medida que pueda ayudarla personal y laboralmente en esta situación, con especial atención a la posibilidad de ser reubicada en un servicio o centro de trabajo diferente siempre que exista causa justificada para ello y por un máximo de tres meses de duración al año.

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; de esta forma, la empresa reconociera 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 viniera percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.

- o **Reducción de jornada:** Las trabajadoras podrán reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, hasta el **50%** de la jornada ordinaria y durante el primer mes se aplicará sin reducción del salario.
- o **Teletrabajo:** En lo que se refiere al teletrabajo, la trabajadora víctima de violencia de género 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.

II PLAN DE IGUALDAD

- **Traslado o cambio de centro de trabajo:** En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado hasta los 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, sin que esto pueda suponer en ningún caso, merma económica alguna para la trabajadora en relación con las retribuciones que viniera percibiendo en virtud de convenio colectivo.

Además, se valorará la posibilidad de conceder una ayuda económica en estos casos, para cubrir o paliar los gastos ocasiones en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.

- **Excedencia**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género poder solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante dos años. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con un mes de antelación.

- **Extinción del contrato**

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de un mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.

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

II PLAN DE IGUALDAD

voluntaria en la empresa, con **derecho a la prestación por desempleo** siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello.

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

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.

o **Suspensión del contrato**

La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender el contrato de trabajo, en cuyo caso la suspensión al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de su condición de víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que podrá oscilar entre los 3 y 24 meses de duración. La trabajadora víctima de violencia de género que suspenda su contrato tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado para ello.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 10 días de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

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

II PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

o **Llamadas**

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

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

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

II PLAN DE IGUALDAD

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

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

○ **Registro de agresores.**

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

○ **Nombramiento de compañero/a de alerta**

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

○ **Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal**

A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará su salario hasta el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantenga en dicha situación de incapacidad y durante los primeros 15 días de duración de la situación de incapacidad temporal.

○ **Anticipos**

II PLAN DE IGUALDAD

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

o **Asistencia psicológica**

Se concertará a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.

Se concertará con servicios sanitarios privados, asociaciones especializadas, o gabinetes de psicología, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género que además, lo sean de agresión sexual.

6.2. Medidas de información y sensibilización

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

- **Comunicación.**

Se informará a la plantilla de este protocolo según lo establecido en el punto 4.2.1 de este documento así como de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el I Plan de Igualdad.

- **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).

II PLAN DE IGUALDAD

- **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, así como para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

6.3. Medidas de formación

- **Formación agente de igualdad.**

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

- **Formación de la plantilla**

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

6.4. Recursos de información general y asesoramiento

- Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género (SAVG 24 horas)

900 222 100 E-mail savg24h@madrid.es (24 horas – 365 días del año)

- 112 emergencias
- 016 – online@msssi.es
- Policía Nacional 091 y Guardia Civil 062 – APP AlertCops (envía una señal de alerta a la policía con la localización)

II PLAN DE IGUALDAD

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

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

7. Normativa de referencia

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para la

II PLAN DE IGUALDAD

prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, adicional al art. 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Ley 5/2005, de 20 de Diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid
- Convenio de Estambul 11v.2011
- Ley General de la Seguridad Social
- Estatuto de los Trabajadores/as
- Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas

8. Seguimiento

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

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

9. Anexos

ANEXO I

II PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

Nombre, apellido, puesto y medios de contacto

Nombre, apellido, puesto y medios de contacto

La persona responsable de Igualdad coordinará el procedimiento e informará a la víctima de violencia de género del presente Protocolo.

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

ANEXO II

II PLAN DE IGUALDAD

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

A/A: Todas las personas de la plantilla

Por medio de la presente les comunicamos que NOMBRE DE EMPRESA y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), por medio de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, han suscrito un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género que se fundamenta en la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género y proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo.

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

Desde NOMBRE DE EMPRESA 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.

8. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E

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

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, Salzillo Seguridad S.A. 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 Salzillo Seguridad S.A. 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 Salzillo Seguridad S.A. materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Salzillo Seguridad S.A. y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones laborales que atenten contra a la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, Salzillo Seguridad S.A. 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

II PLAN DE IGUALDAD

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, Salzillo Seguridad S.A. implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y otras conductas contra a la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva** ante este tipo de situaciones.

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

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

II PLAN DE IGUALDAD

- 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, Salzillo Seguridad S.A. 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.
- Salzillo Seguridad S.A. 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

II PLAN DE IGUALDAD

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

- Salzillo Seguridad S.A. 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

II PLAN DE IGUALDAD

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

II PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

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

II PLAN DE IGUALDAD

correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y parte social.

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

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, sin perjuicio de la vigencia indefinida establecida en el párrafo primero de este apartado.
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

II PLAN DE IGUALDAD

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

7. PRINCIPIOS

- **Confidencialidad y reserva**

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

- **Diligencia y celeridad**

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

- **Respeto y dignidad a las personas**

Salzillo Seguridad S.A. 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**

II PLAN DE IGUALDAD

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

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

- **Protección de Datos**

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

- **Indemnidad frente a represalias**

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

- **Enfoque de género y derechos humanos**

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

- **Garantía de actuación**

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

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

II PLAN DE IGUALDAD

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

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

8.1.1. Acoso sexual

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

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

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

- **Tipos de acoso sexual**

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

A) Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios

II PLAN DE IGUALDAD

o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

B) Acoso sexual ambiental

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

- **Conductas constitutivas de acoso sexual**

Conductas verbales

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

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto u otros medios

II PLAN DE IGUALDAD

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

II PLAN DE IGUALDAD

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, Salzillo Seguridad S.A. llevará a cabo las siguientes medidas:

- **Información y Sensibilización**
 - ✓ Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.
 - ✓ El presente protocolo se colgará en la plataforma PREVENGOS y se enviará por mail a toda la plantilla, teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.
 - ✓ El protocolo será difundido entre todas las empresas

II PLAN DE IGUALDAD

contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para Salzillo Seguridad S.A.

- ✓ Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

- **Formación**

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

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

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

II PLAN DE IGUALDAD

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 Salzillo Seguridad S.A. y dos designadas por parte de las organizaciones sindicales firmantes del Plan de Igualdad de la Empresa, que serán de ordinario, miembros de la comisión de seguimiento del propio Plan, teniendo su designación carácter rotativo.

Ambas partes podrán realizar sustituciones dentro de la comisión en caso de necesidad, debiendo las personas sustitutas estar en posesión de formación específica en materia de acoso sexual y por razón de género y podrán participar asistidos de asesores externos en caso de considerarlo necesario.

Se designará una persona instructora, perteneciente a la parte Empresarial, 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.

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

II PLAN DE IGUALDAD

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 juridico@salziloglobal.es al Agente de Igualdad, quien será la única persona receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional. Convocará a los miembros de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, para determinar si hay indicios suficientes para abrir el protocolo y que personas de la parte social se designan para la instrucción, de cada caso. En caso de considerar inexistencia de indicios suficientes, se comunicará motivadamente a la persona afectada.

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. En supuestos de denuncia presentada por una tercera persona, se requerirá en primer lugar ratificación por la persona afectada.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta, y de la persona denunciada.

II PLAN DE IGUALDAD

- 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.

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.

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 5 **días hábiles** a la recepción de la denuncia.

Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 3 **días hábiles** se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por

II PLAN DE IGUALDAD

tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

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

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

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

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

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

II PLAN DE IGUALDAD

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 electrónico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

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

- **Fase III: Resolución**

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

El informe incluirá la siguiente información:

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

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

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 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.

Salzillo Seguridad S.A. 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.
- Realización de un reconocimiento médico extraordinario para valorar el estado de salud de la trabajadora y su aptitud para continuar en la prestación de sus servicios.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- 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

II PLAN DE IGUALDAD

persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando la víctima haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado (mayor de seis meses) como consecuencia del acoso sufrido. El complemento se aplicará durante un máximo de dos meses.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

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

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:

II PLAN DE IGUALDAD

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

II PLAN DE IGUALDAD

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.

II PLAN DE IGUALDAD

Localidad y fecha: