



PLAN IGUALDAD

Visegurity Express, S.L.

2026-2030

Índice

FICHA TÉCNICA.....	5
CARACTERÍSTICAS GENERALES.....	6
ORGANIGRAMA.....	7
DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.....	8
ESTRUCTURA.....	9
COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD	10
DIAGNÓSTICO	11
1. Condiciones generales y condiciones de trabajo.	14
1.1 Estudio Cuantitativo condiciones generales.	14
1.1.1 Distribución de la plantilla por sexo.	14
1.1.2 Distribución de la plantilla por tramos de edad y sexo.	15
1.1.3 Distribución de la plantilla por tramos de antigüedad y sexo	16
1.1.4 Distribución de la plantilla por tramos de nivel de estudios y sexo.	17
1.1.5 Distribución de la plantilla por modalidad de contrato y sexo.	18
1.1.6 Distribución de la plantilla por porcentaje de jornada y sexo.	19
1.1.7 Distribución de la plantilla por turno y sexo.....	20
2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.....	22
2.1 Estudio Cuantitativo clasificación profesional	22
2.1.1 Distribución de la plantilla por puestos con funciones de responsabilidad y sexo.	22
2.1.2 Distribución de la plantilla por puestos de trabajo y sexo.....	23
3. Proceso de Selección y contratación	25
3.1 Estudio Cuantitativo selección y contratación	25
3.1.1 Distribución de nuevas contrataciones por edad y sexo.	25
3.1.2 Distribución de nuevas contrataciones por modalidad de contrato, jornada y sexo.	27
3.1.1 Distribución de nuevas contrataciones por jornada y sexo.....	28
3.1.1 Distribución de la plantilla por turno y sexo.....	29
3.1.2 Distribución de nuevas contrataciones por puesto profesional y sexo.	30
3.1.3 Distribución de subrogaciones por edad y sexo.	31
3.1.4 Distribución de subrogaciones por tipo de contrato y sexo.	32
3.1.5 Distribución de subrogaciones por jornada y sexo.....	33
3.1.6 Distribución de la plantilla por turno y sexo.....	34
3.1.7 Distribución de subrogaciones por puesto profesional y sexo.	35
3.2 Estudio cuantitativo Bajas definitivas	36
3.2.1 Distribución de bajas definitivas por motivo y sexo.	36
3.3 Estudio cualitativo selección de personal	37
3.3.1 Selección del personal	37
4. Promoción profesional	39
4.1 Estudio cuantitativo promoción profesional.....	39
5. Formación	40

5.1 Estudio cuantitativo formación	40
5.1.1 Distribución de la plantilla por formaciones y sexo	40
5.2 Estudio cualitativo formación	43
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	44
6.1 Estudio cuantitativo ejercicio corresponsable y conciliación	44
6.1.1 Distribución de la plantilla por excedencia y sexo	44
6.1.2 Distribución de la plantilla por suspensión de contratos y permisos retribuidos y sexo.	45
6.1.3 Distribución de la plantilla por solicitud de licencias, perfil de puesto y sexo.	45
6.1.4 Distribución de la plantilla por reducción de jornada y sexo.	47
7. Infrarrepresentación femenina	48
7.1 Estudio cualitativo infrarrepresentación femenina	48
8. Salud laboral	49
8.1 Estudio cuantitativo salud laboral	49
8.1.1 Distribución de la plantilla por bajas temporales y sexo	49
8.2 Estudio cualitativo salud laboral	50
8.2.1 Seguridad, salud laboral y equipamientos	50
9. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	51
9.1 Estudio cualitativo prevención del acoso sexual	51
10. Violencia de género	52
10.1 Estudio cualitativo violencia de género	52
11. Comunicación e identidad corporativa	53
11.1 Estudio cualitativo comunicación	53
AUDITORÍA RETRIBUTIVA	56
AUDITORÍA SALARIAL	58
1. Introducción	58
2. Valoración de puestos de trabajo	59
2.1 Puntuación por puesto y sexo	65
3. Política retributiva	71
3.1 Diferencia salariales	72
3.1.1 Efectivo Promedio	72
3.1.2 Efectivo mediana	75
3.1.3 Equiparado promedio	77
3.1.4 Equiparado mediana	80
3.1 Análisis Registro Retributivo por agrupación de puesto	83
3.1.1 Efectivo Promedio	83
3.1.2 Efectivo mediana	85
3.1.3 Equiparado Promedio	87
3.1.4 Equiparado Mediana.	89
3.2 Conclusiones del Análisis Salarial	91
PLAN DE IGUALDAD	95

ÁREAS DE ACTUACIÓN	97
0. Área de actuación 0: Responsable en igualdad	97
1. Área de actuación 1: Proceso de selección y contratación.....	97
2. Área de actuación: Clasificación profesional.....	101
3. Área de actuación: Formación.....	102
4. Área de actuación: Promoción y ascenso personal.....	106
5. Área de actuación: Condiciones de trabajo.....	109
6. Área de actuación: Salud laboral	110
7. Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	110
8. Área de actuación: Infrarrepresentación femenina.....	117
9. Área de actuación: Retribuciones y auditoría salarial.....	118
10.Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	119
11.Área de actuación: Violencia de género	121
12.Área de mejora: Comunicación y sensibilización.....	125
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	129
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	134

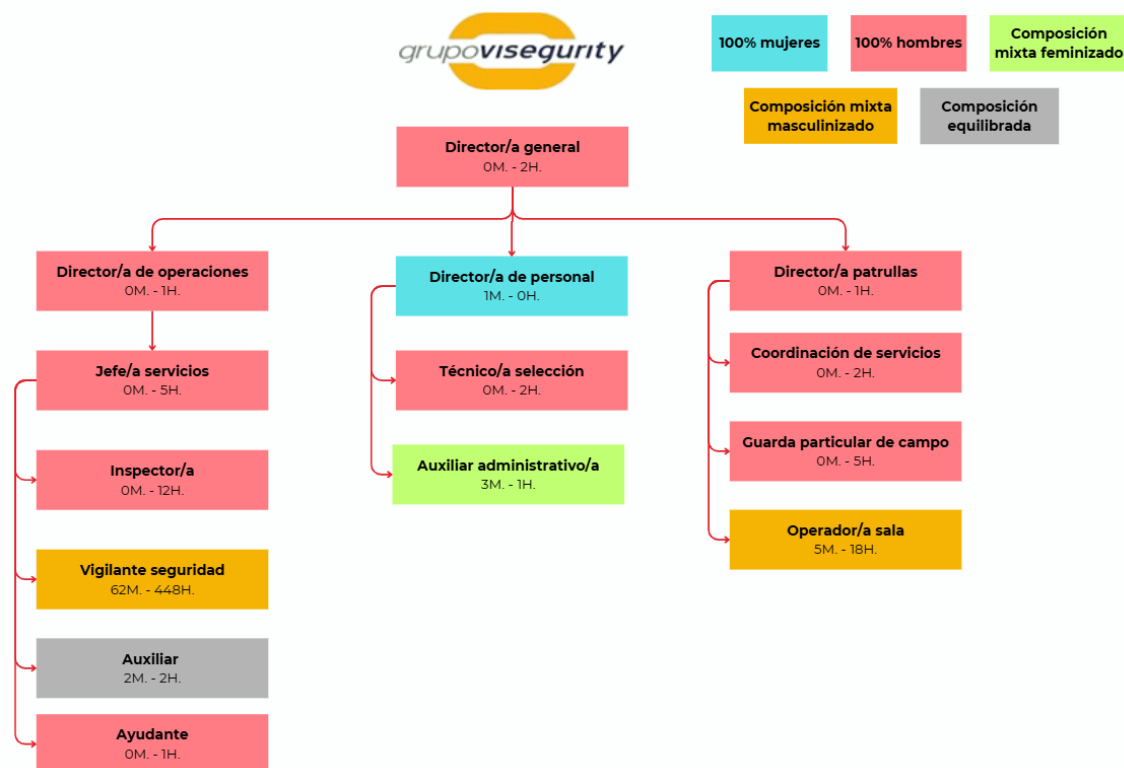
Ficha Técnica

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón Social	Visegurity Express, S.L.					
NIF	B60210531					
Domicilio Social	Av. de Cornellà, 140 6-b					
Forma Jurídica	SOCIEDAD LIMITADA					
Año de Constitución	1992					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Mireia Alloza López.					
Cargo	Dirección de RRHH					
ACTIVIDAD						
Sector de la empresa	Vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones. control de accesos: de personas, vehículos y mercancías. custodia de llaves y asistencia de alarmas.					
CNAE	8010					
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad (99004615011982)					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	73	Hombres	500	Total	573
DATOS DEL PLAN						
Recogida de información	01/01/2024 a 31/12/2024					
Vigencia del Plan	8 de junio de 2026 a 7 de junio de 2030					

Características generales

Partes Suscriptoras	Por la parte empresarial: • D^a Mireia Alloza López. Por la parte social: Por los centros con RLPT • D. Pedro Ramón Ramírez Fuentes, CCOO • D^a. Lavinia Chiriutin, AND SINDICAL • D. Santiago Martín Cilleros González, SPS-C Por los centros sin RLPT • D^a Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO • D^a María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT • D^a Marian López Martínez, CCOO del Hábitat
Ámbito de Aplicación	El Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de los centros de trabajo de Visegurity Express, S.L. en el territorio nacional.
Vigencia	El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres estará vigente durante los 4 años siguientes desde la fecha de aprobación del mismo el 8 de junio de 2026, siendo revisado anualmente tras realizar la evaluación de las acciones hasta el tiempo máximo de cuatro años recogido en la normativa, cuando se realizaría un plan nuevo. Transcurrido el citado plazo, y con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión, al menos seis meses antes de la finalización de su vigencia. El presente Plan, podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia del mismo, en los supuestos legalmente establecidos para ello. El seguimiento/revisión de la implantación del Plan de Igualdad se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento constituida a tal fin, que se reunirá al menos una vez al año.

Organigrama



Descripción de la empresa

WISEGURITY EXPRESS, S.L. es una empresa fundada en 1992.

WISEGURITY EXPRESS, S.L. nace por iniciativa de las personas que ocupan los cargos de Dirección General, como identificación de las necesidades detectadas en empresas del entorno.

Inicialmente se comenzaron las actividades básicamente dirigidas al sector de seguridad privada, ampliándose posteriormente a otras actividades complementarias de seguridad

La actividad de WISEGURITY EXPRESS, S.L. consiste en la "Vigilancia y protección de bienes, establecimientos, certámenes o convenciones" de acuerdo con la Ley de Seguridad Privada 5/2014, actividad para la que está autorizada por la D.G.S.E. con el nº 2359, con nivel estatal y una plantilla de media de 320 empleados.

Principalmente los sectores en los que desarrollamos nuestra actividad son Industrias, Edificios públicos o privados, comunidades y servicios de custodia y asistencia de alarma.

Estructura

Diagnóstico	La comisión negociadora ha promovido la realización de un diagnóstico a partir de la información cuantitativa y cualitativa en materia de: • Proceso de selección y contratación. • Clasificación profesional (Estructura de la plantilla). • Formación. • Promoción profesional. • Condiciones de trabajo. • Ejercicio corresponsable del derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. • Infrarrepresentación femenina. • Retribuciones. • Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. • Comunicación e imagen empresarial.
Programa de Actuación	A partir de las conclusiones del diagnóstico se establecerán: • Objetivos • Medidas y acciones positivas. • Calendario de implantación. • Indicadores de seguimiento. Las actuaciones deben de servir para: • Definir medidas correctoras. • Especificar medidas para que todos los procesos de la empresa se realicen con un enfoque de género integrado.
Seguimiento y evaluación	Se valorarán los resultados obtenidos y el grado de impacto en la empresa a través de la comisión de seguimiento.

Comisión negociadora de igualdad

Finalidad	Con el fin de realizar la evaluación previa de la situación de la entidad y estudiar las medidas y acciones del plan de igualdad se crea una comisión de negociadora. Actuará de elemento dinamizador de la negociación del Plan.
Funciones	La comisión negociadora lleva a cabo las siguientes funciones: • Negociación y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad. • Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico. • Identificación de las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones. • Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa. • Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas. • Elaboración de informe anual de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento y eficacia del plan de igualdad. • Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Diagnóstico

Para la elaboración del diagnóstico de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres se procedió a la recopilación de toda la información relativa a las características de la plantilla, en base a la clasificación acordada disgregándola por sexo. Los datos se corresponden al 31 de diciembre de 2024. La información está desagregada en la actividad principal de la empresa:

EJES ESTRATÉGICOS (RECOMENDADOS EN EL MARCO LEGAL)		
1	Condiciones generales y de trabajo	Situación de las personas en la empresa; tipología contractual, jornada, turnos, etc., para poder establecer si hay masculinización feminización o equidad en la plantilla, así como estabilidad y aspectos estructurales (edad, antigüedad, etc.).
2	Proceso de selección, contratación y bajas definitivas	Análisis de los procesos de selección para evaluar si hay perspectiva de género y poner en valor la erradicación de los sesgos de género.
3	Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	Análisis de datos relacionados con la composición y características de la empresa, así como su jerarquía, para detectar desequilibrios en la distribución del personal por motivo de sexo.
4	Promoción profesional	Análisis de los procesos de promoción interna para evaluar si hay perspectiva de género y poner en valor la erradicación del llamado "techo de cristal".
5	Formación	Referente a la formación de carácter interno de la entidad; acceso a los cursos, lugar y horario de impartición y necesidades del personal, con especial atención a las mujeres.
6	Política retributiva	Reflejo de la política salarial, valorando la existencia o no de brecha salarial.
7	Ejercicio del derecho de conciliación y corresponsabilidad	Análisis de los permisos, excedencias, personas a cargo y la importancia de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
8	Salud laboral desde perspectiva de género	Análisis del índice de siniestralidad por puesto y centro de trabajo con indicación de bajas por accidentes, enfermedades, I.T., riesgo de embarazo o lactancia.
9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Investigación referente al número de casos de acoso sexual o por razón de sexo denunciados y su resolución a través de medidas cautelares y sanciones.
10	Violencia de género	Estudio del número de trabajadoras a las que se les haya aplicado alguno de los derechos para las víctimas de violencia de género. Medidas y protocolos.

11	Comunicación e identidad corporativa	Análisis de la identidad corporativa y políticas de RSC, así como sus vías de comunicación internas con especial atención al lenguaje no sexista.
----	---	---

Diagnóstico Visecurity Express, S.L.

Proceso de Diagnóstico	El proceso de diagnóstico de la igualdad dentro de la entidad Visecurity Express, S.L. se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos desagregados por sexo para analizar diversos aspectos de las condiciones laborales. Se complementó con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, de formación, de promoción, entre otros muchos temas abordados, desde una óptica de género. Para el análisis de los datos, se han utilizado los siguientes índices (todos ellos desde la perspectiva de género): • Distribución, es el porcentaje de mujeres u hombres, dentro del número total de personas de la franja/tramo que se está valorando. • Concentración (lectura de género), es el porcentaje de mujeres u hombres en un tramo, dentro del total de todas las personas de su grupo (mujeres y hombres). • Global, es el porcentaje de mujeres u hombres en un tramo, dentro del total de la plantilla. • Brecha de género, es la resta del porcentaje de distribución masculino y el femenino (por tramos) • Índice de feminización, es el resultado de dividir el número de mujeres por el número de hombres (ya sea por tramos, o de manera general con el total de la plantilla). En el caso de que en el tramo a analizar sólo haya mujeres u hombres, se indica en el cuadro. Si el resultado es 1, el porcentaje es igual en ambos sexos, existiendo por tanto equidad. Si la cifra es superior a 1, hay más mujeres que hombres en la franja, si obtenemos un número inferior a 1, significa que encontramos más hombres que mujeres.
Evaluación global	Se ha realizado una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación con el principio de igualdad entre las mujeres y los hombres dentro de la entidad.

1. Condiciones generales y condiciones de trabajo.

1.1 Estudio Cuantitativo condiciones generales.

1.1.1 Distribución de la plantilla por sexo.

	Mujeres	%	Hombres	%
Plantilla por sexo	73	12.74	500	87.26
Total	573			
Índice de Feminización	0.15			

Los datos de la plantilla muestran una distribución muy desequilibrada entre mujeres y hombres, de acuerdo con la **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA** de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

"A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

En este caso, la plantilla total está compuesta por **573 personas trabajadoras**, de las cuales **73 son mujeres (12.74%)** y **500 son hombres (87.26%)**, lo que supone una brecha significativa en la representación de ambos sexos. Estos datos indican que la empresa presenta un **desequilibrio muy acusado**, ya que la presencia de hombres supera ampliamente el límite del 60% establecido por la normativa para una composición equilibrada. Se trata de un sector históricamente masculinizado.

1.1.2 Distribución de la plantilla por tramos de edad y sexo.

Edad	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
<20	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,20	0,17	0,17	1	100	0,00
20-24	5	20,83	6,85	0,87	19	79,17	3,80	3,32	4,19	24	58	0,26
25-29	5	15,15	6,85	0,87	28	84,85	5,60	4,89	5,76	33	70	0,18
30-34	8	16,33	10,96	1,40	41	83,67	8,20	7,16	8,55	49	67	0,20
35-39	8	16,00	10,96	1,40	42	84,00	8,40	7,33	8,73	50	68	0,19
40-44	12	17,39	16,44	2,09	57	82,61	11,40	9,95	12,04	69	65	0,21
45-49	6	6,38	8,22	1,05	88	93,62	17,60	15,36	16,40	94	87	0,07
50-54	13	16,67	17,81	2,27	65	83,33	13,00	11,34	13,61	78	67	0,20
55-59	11	11,83	15,07	1,92	82	88,17	16,40	14,31	16,23	93	76	0,13
60	0	0,00	0,00	0,00	13	100,00	2,60	2,27	2,27	13	100	0,00
61	0	0,00	0,00	0,00	17	100,00	3,40	2,97	2,97	17	100	0,00
62	3	13,04	4,11	0,52	20	86,96	4,00	3,49	4,01	23	74	0,15
63	0	0,00	0,00	0,00	7	100,00	1,40	1,22	1,22	7	100	0,00
64	0	0,00	0,00	0,00	8	100,00	1,60	1,40	1,40	8	100	0,00
65	1	11,11	1,37	0,17	8	88,89	1,60	1,40	1,57	9	78	0,13
66	1	50,00	1,37	0,17	1	50,00	0,20	0,17	0,35	2	0	1,00
67	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	0,60	0,52	0,52	3	100	0,00
Total	73				500					573		0.15

La distribución por edad muestra que el mayor número de personas está entre los 40 y los 59 años. Personal con más de 60 años en el caso de las mujeres son algo menos del 7% de las que trabajan en la empresa, mientras que el índice de concentración de los hombres es algo más del doble 15%.

1.1.3 Distribución de la plantilla por tramos de antigüedad y sexo

Antigüedad	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
< 1 año	29	11,79	39,73	5,08	217	88,21	43,57	38,00	43,08	246	76	0,13
1 a 3 años	20	17,54	27,40	3,50	94	82,46	18,88	16,46	19,96	114	65	0,21
3 a 5 años	5	12,50	6,85	0,87	35	87,50	7,00	6,11	6,98	40	75	0,14
5 a 10 años	10	15,15	13,70	1,75	56	84,85	11,20	9,77	11,52	66	70	0,18
10 a 15 años	2	5,56	2,74	0,35	34	94,44	6,80	5,93	6,28	36	89	0,06
15 a 20 años	4	12,12	5,48	0,70	29	87,88	5,80	5,06	5,76	33	76	0,14
Más de 20 años	3	8,33	4,11	0,52	33	91,67	6,60	5,76	6,28	36	83	0,09
Total	73				500					573		0.15

La mayor concentración de mujeres se observa en la franja de menos de un año de antigüedad (39,73%), lo que sugiere una incorporación reciente a la empresa. En cambio, en los tramos de mayor antigüedad (más de 20 años), la presencia femenina desciende al 8,33%, lo que podría reflejar una menor representación histórica de mujeres en la organización.

1.1.4 Distribución de la plantilla por tramos de nivel de estudios y sexo.

Estudios	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
E. primarios	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
ESO	49	10,96	67,12	8,55	398	89,04	79,60	69,46	78,01	447	78	0,12
Bachiller/BUP	17	17,00	33,33	2,97	83	83,00	30,74	14,49	17,45	100	66	0,20
F.P. I / C.F. Grado Medio	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
F.P. II / C.F. Grado Superior	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
E. universitarios	7	26,92	9,59	1,22	19	73,08	3,80	3,32	4,54	26	46	0,37
Total	73				500					573		0,15

La mayor concentración de mujeres se encuentra en ESO (67,12%), aunque siguen siendo minoría. En educación universitaria, el 26,92% de las personas registradas son mujeres, aumentado el índice de feminización.

1.1.5 Distribución de la plantilla por modalidad de contrato y sexo.

Tipo de Contrato	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Indefinido a tiempo completo	53	11,55	72,60	9,25	406	88,45	81,20	70,86	80,10	459	77	0,13
Indefinido a tiempo parcial	14	15,73	19,18	2,44	75	84,27	15,00	13,09	15,53	89	69	0,19
Indefinido fijo/discontinuo	1	50,00	1,37	0,17	1	50,00	0,20	0,17	0,35	2	0	1,00
Duración determinada a tiempo completo	5	31,25	6,85	0,87	11	68,75	2,20	1,92	2,79	16	38	0,45
Duración determinada a tiempo parcial	0	0,00	0,00	0,00	7	100,00	1,40	1,22	1,22	7	100	0,00
Total	73				500					573		0.15

La distribución por tipo de contrato muestra que la mayoría de la plantilla cuenta con un contrato indefinido a tiempo completo (80,10%), con un índice de concentración femenino del 72,60%.

La contratación por duración determinada no llega al 5% del total, siendo el índice de concentración de las mujeres mayor que el de los hombres un 6,85% frente al 3,60%.

1.1.6 Distribución de la plantilla por porcentaje de jornada y sexo.

Porcentaje de jornada	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Parcial (25%-50%)	6	12,50	8,22	1,05	42	87,50	8,40	7,33	8,38	48	75	0,14
Parcial (50%-75%)	4	10,81	5,48	0,70	33	89,19	6,60	5,76	6,46	37	78	0,12
Parcial (76%-99%)	4	40,00	5,48	0,70	6	60,00	1,20	1,05	1,75	10	20	0,67
Completa (100%)	59	12,34	80,82	10,30	419	79,00	83,80	73,12	83,42	478	67	0,14
Total	73				500					573		0.15

La mayoría de la plantilla trabaja a jornada completa (83,42%), con un índice de concentración femenina del 80,82%.

Los índices de concentración en jornadas de menos del 75% son similares. En la franja entre el 76-99%, sin embargo vemos como el índice de feminización aumenta considerablemente.

Observamos que la parcialidad afecta más a las mujeres, que suelen solicitar horarios compatibles con sus responsabilidad personales (conciliación/corresponsabilidad).

Además la jornada completa también incluye en ocasiones servicios con nocturnidad o turnos.

1.1.7 Distribución de la plantilla por turno y sexo.

	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Rotativo vigilante 8 horas	6	10,00	8,22	1,05	54	90,00	10,80	9,42	10,47	60	80,00	0,11
Rotativo 12 horas	58	12,26	79,45	10,12	415	87,74	83,00	72,43	82,55	473	75,48	0,14
Continuo (08:00-18:00) personal de estructura	4	26,67	5,48	0,70	11	73,33	2,20	1,92	2,62	15	46,67	0,36
Continuo (08:00-18:00) personal de vigilancia	5	20,00	6,85	0,87	20	80,00	4,00	3,49	4,36	25	60,00	0,25
Total	73				500					573		0.15

La mayoría de la plantilla trabaja en turno rotativo dentro de las 12 horas según cuadrante establecido, los cuadrantes, en la mayoría de los casos, se entregan la última semana del mes anterior, corresponde al puesto de vigilante.

Según acuerdo con el Comité de Empresa los cuadrantes se entregan el 25 del mes anterior.

Con relación a la preparación de los mismos, en aproximadamente un 30% de los casos, la persona responsable del equipo y el personal de vigilancia que lo integra se coordina durante la primera quincena del mes para que, en la medida de lo posible la plantilla pueda escoger los

días/turnos de trabajo. Dicha disposición, puede ser modificada si las personas trabajadoras llegan a un acuerdo (siempre comunicado con antelación al responsable) en el caso de que lo necesiten (visitas de familiares, eventos personales, etc.).

Plantilla con turno fijo, que aunque sea entregado el 25 del mes anterior, no tiene variaciones en todo el año, encontramos a un 4%.

Un 3% de la plantilla, recibe el cuadrante con carácter anual.

Personal que hasta el 25 de mes anterior no conocen el cuadrante, encontraríamos a un 55%.

Los turnos rotativos pueden tener entrada desde las 06:00 de la mañana, según el acuerdo con la empresa cliente. y la operativa.

El personal de oficina puede entrar desde las 08:00, con una horario de salida máximo a las 18:00 horas, ya que existe flexibilidad horaria, y parte del personal de vigilancia puede trabajar sólo en turno de día.

2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

2.1 Estudio Cuantitativo clasificación profesional

2.1.1 Distribución de la plantilla por puestos con funciones de responsabilidad y sexo.

Puestos de responsabilidad	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Coordinación de servicios	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	18,18	16,67	16,67	2	100,00	0,00
Director/a de operaciones	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	9,09	8,33	8,33	1	100,00	0,00
Director/a de personal	1	100,00	100,00	8,33	0	0,00	0,00	0,00	8,33	1	-100,00	Mujeres
Director/a general	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	18,18	16,67	16,67	2	100,00	0,00
Director/a patrullas	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	9,09	8,33	8,33	1	100,00	0,00
Jefe/a servicios	0	0,00	0,00	0,00	5	100,00	45,45	41,67	41,67	5	100,00	0,00
Total	1				11					11		0.09

Las mujeres representan el 8,33% de las personas con funciones de dirección, mando intermedio y/o coordinación, cifra que se sitúa por debajo del índice de distribución general. La presencia femenina en puestos de responsabilidad es muy reducida, concentrándose únicamente en la dirección de personal, lo que refleja una notable brecha de género en los niveles jerárquicos superiores.

La mayoría de los puestos de este análisis están 100% masculinizados (5 de 6).

2.1.2 Distribución de la plantilla por puestos de trabajo y sexo.

Puestos Profesional	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Auxiliar	2	50,00	2,74	0,35	2	50,00	0,40	0,35	0,70	4	0,00	1,00
Auxiliar administrativo/a	3	75,00	4,11	0,52	1	25,00	0,20	0,17	0,70	4	-50,00	3,00
Ayudante	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,20	0,17	0,17	1	100,00	0,00
Coordinación de servicios	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	0,40	0,35	0,35	2	100,00	0,00
Director/a de operaciones	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,20	0,17	0,17	1	100,00	0,00
Director/a de personal	1	100,00	1,37	0,17	0	0,00	0,00	0,00	0,17	1	-100,00	Mujeres
Director/a general	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	0,40	0,35	0,35	2	100,00	0,00
Director/a patrullas	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,20	0,17	0,17	1	100,00	0,00
Guarda particular de campo	0	0,00	0,00	0,00	5	100,00	1,00	0,87	0,87	5	100,00	0,00
Inspector/a	0	0,00	0,00	0,00	12	100,00	2,40	2,09	2,09	12	100,00	0,00
Jefe/a servicios	0	0,00	0,00	0,00	5	100,00	1,00	0,87	0,87	5	100,00	0,00
Operador/a sala	5	21,74	6,85	0,87	18	78,26	3,60	3,14	4,01	23	56,52	0,28
Técnico/a selección	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	0,40	0,35	0,35	2	100,00	0,00
Vigilante seguridad	62	12,16	84,93	10,82	448	87,84	89,60	78,18	89,01	510	75,69	0,14
Total	73				500					573		0.15

El 89% del personal se concentra principalmente en la categoría de “Vigilante de Seguridad”, dónde las mujeres suponen el 12,16% del perfil. Mujeres sólo tenemos en el puesto de operador/a de sala, auxiliar, auxiliar administrativa, y como se ha visto en el cuadro anterior Dirección de personal.

3. Proceso de Selección y contratación

3.1 Estudio Cuantitativo selección y contratación

3.1.1 Distribución de nuevas contrataciones por edad y sexo.

Edad NNCC	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
<20	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,46	0,41	0,41	1	100	0,00
20-24	4	26,67	13,79	1,63	11	73,33	5,07	4,47	6,10	15	47	0,36
25-29	2	9,52	6,90	0,81	19	90,48	8,76	7,72	8,54	21	81	0,11
30-34	5	17,86	17,24	2,03	23	82,14	10,60	9,35	11,38	28	64	0,22
35-39	3	12,50	10,34	1,22	21	87,50	9,68	8,54	9,76	24	75	0,14
40-44	5	16,13	17,24	2,03	26	83,87	11,98	10,57	12,60	31	68	0,19
45-49	2	5,13	6,90	0,81	37	94,87	17,05	15,04	15,85	39	90	0,05
50-54	4	12,90	13,79	1,63	27	87,10	12,44	10,98	12,60	31	74	0,15
55-59	3	7,89	10,34	1,22	35	92,11	16,13	14,23	15,45	38	84	0,09
60	0	0,00	0,00	0,00	4	100,00	1,84	1,63	1,63	4	100	0,00
61	0	0,00	0,00	0,00	4	100,00	1,84	1,63	1,63	4	100	0,00
62	1	14,29	3,45	0,41	6	85,71	2,76	2,44	2,85	7	71	0,17
63	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	0,92	0,81	0,81	2	100	0,00
65	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,46	0,41	0,41	1	100	0,00
66	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
67	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
Total	29				217					246		0.13

El índice de feminización general de las nuevas contrataciones es de 0,13, ligeramente inferior al índice de dato de la generalidad de la plantilla.

Observamos que los datos por franjas se asemejan a los globales. La mayor concentración femenina se sitúa entre los 30-34 y 40-44 años, donde se agrupa aproximadamente un tercio de las nuevas incorporaciones de mujeres.

3.1.2 Distribución de nuevas contrataciones por modalidad de contrato, jornada y sexo.

Jornada NNCC	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Ind. tiempo completo	18	10,11	62,07	7,32	160	89,89	73,73	65,04	72,36	178	80	0,11
Ind. tiempo parcial	6	13,33	20,69	2,44	39	86,67	17,97	15,85	18,29	45	73	0,15
Fijo Discontinuo	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,46	0,41	0,41	1	100	0,00
D. deter. tiempo completo	5	31,25	17,24	2,03	11	68,75	5,07	4,47	6,50	16	38	0,45
D. deter tiempo completo	0	0,00	0,00	0,00	6	100,00	2,76	2,44	2,44	6	100	0,00
Total	29				217					246		0.13

La mayoría de las nuevas contrataciones trabajan a jornada completa (72,36%), y un índice de concentración del 62%.

La contratación por duración determinada supone un 9%.

3.1.1 Distribución de nuevas contrataciones por jornada y sexo.

	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Parcial (25%-50%)	2	7,69	5,41	0,79	24	92,31	11,06	9,45	10,24	26	85	0,08
Parcial (50%-75%)	3	14,29	8,11	1,18	18	85,71	8,29	7,09	8,27	21	71	0,17
Parcial (76%-99%)	1	33,33	2,70	0,39	2	66,67	0,92	0,79	1,18	3	33	0,50
Completa (100%)	31	15,20	83,78	12,20	173	79,00	79,72	68,11	80,31	204	64	0,18
Total	29				217					246		0.13

La distribución de las nuevas contrataciones por jornada y sexo muestra una clara concentración en la jornada completa (80,31%), con un índice de concentración femenina del 83,73%.

3.1.1 Distribución de la plantilla por turno y sexo.

	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Rotativo 8 horas	3	11,54	10,34	1,22	23	88,46	10,60	9,35	10,57	26	76,92	0,13
Rotativo 12 horas.	24	11,48	82,76	9,76	185	88,52	85,25	75,20	84,96	209	77,03	0,13
Continuo (08:00-18:00) personal de estructura	1	33,33	3,45	0,41	2	66,67	0,92	0,81	1,22	3	33,33	0,50
Continuo (08:00-18:00) personal de vigilancia	1	12,50	3,45	0,41	7	87,50	3,23	2,85	3,25	8	75,00	0,14
Total	29				217					246		0.13

3.1.2 Distribución de nuevas contrataciones por puesto profesional y sexo.

Puestos Profesional NNCC	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Auxiliar	1	33,33	3,45	0,41	2	66,67	0,92	0,81	1,22	3	33,33	0,50
Auxiliar administrativo/a	1	100,00	3,45	0,41	0	0,00	0,00	0,00	0,41	1	- 100,00	Mujeres
Director/a general	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	0,92	0,81	0,81	2	100,00	0,00
Guarda particular de campo	0	0,00	0,00	0,00	5	100,00	2,30	2,03	2,03	5	100,00	0,00
Inspector/a	0	0,00	0,00	0,00	5	100,00	2,30	2,03	2,03	5	100,00	0,00
Jefe/a servicios	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	0,92	0,81	0,81	2	100,00	0,00
Operador/a sala	2	14,29	6,90	0,81	12	85,71	5,53	4,88	5,69	14	71,43	0,17
Técnico/a selección	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	0,92	0,81	0,81	2	100,00	0,00
Vigilante seguridad	25	11,79	86,21	10,16	187	88,21	86,18	76,02	86,18	212	76,42	0,13
Total	29				217					246		0.13

Los índices de distribución por puesto profesional en las nuevas contrataciones mantienen una tendencia similar a la observada en la plantilla general. Siendo el puesto que incorpora a un mayor número de personas el de "Vigilante de Seguridad" .

3.1.3 Distribución de subrogaciones por edad y sexo.

Edad NNCC	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
<20	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
20-24	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
25-29	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	4,35	3,33	3,33	1	100	0,00
30-34	0	0,00	0,00	0,00	4	100,00	17,39	13,33	13,33	4	100	0,00
35-39	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	13,04	10,00	10,00	3	100	0,00
40-44	2	40,00	28,57	6,67	3	60,00	13,04	10,00	16,67	5	20	0,67
45-49	1	25,00	14,29	3,33	3	75,00	13,04	10,00	13,33	4	50	0,33
50-54	2	100,00	28,57	6,67	0	0,00	0,00	0,00	6,67	2	-100	Mujeres
55-59	1	20,00	14,29	3,33	4	80,00	17,39	13,33	16,67	5	60	0,25
60	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
61	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	4,35	3,33	3,33	1	100	0,00
62	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	8,70	6,67	6,67	2	100	0,00
63	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
64	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
65	1	50,00	14,29	3,33	1	50,00	4,35	3,33	6,67	2	0	1,00
66	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
67	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	4,35	3,33	3,33	1	100	0,00
Total	7				23					30		0,30

Lo primero que observamos es que índice de feminización general de las subrogaciones se duplica.

Por otro lado y con relación a las edades, destacar el personal mayor de 64 años, supone un 10%.

3.1.4 Distribución de subrogaciones por tipo de contrato y sexo.

	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Ind. tiempo completo	6	26,09	85,71	20,00	17	73,91	73,91	56,67	76,67	23	48	0,35
Ind. tiempo parcial	0	0,00	0,00	0,00	6	100,00	26,09	20,00	20,00	6	100	0,00
Fijo Discontinuo	1	100,00	14,29	3,33	0	0,00	0,00	0,00	3,33	1	-100	Mujeres
D. deter. tiempo completo	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
D. deter tiempo parcial	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
Total	7				23					30		0,30

La mayoría de la plantilla trabajan a jornada completa por tiempo indefinido, con la mayor concentración de mujeres, un 85,71% de las subcontratadas.

Una mujer tiene contrato fijo /discontinuo. No hay contrataciones por duración determinada.

3.1.5 Distribución de subrogaciones por jornada y sexo.

	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Parcial (25%-50%)	0	0,00	0,00	0,00	5	100,00	21,74	16,67	16,67	5	100	0,00
Parcial (50%-75%)	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	4,35	3,33	3,33	1	100	0,00
Parcial (76%-99%)	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-
Completa (100%)	7	29,17	100,00	23,33	17	79,00	73,91	56,67	80,00	24	50	0,41
Total	7				23					30		0,30

Las jornadas parciales en el personal subrogado son de hombres, y el 21,74% menos de un 50%.

3.1.6 Distribución de la plantilla por turno y sexo.

	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Rotativo 8 horas	0	0,00	0,00	0,00	4	100,00	17,39	13,33	13,33	4	100,00	0,00
Rotativo 12 horas	6	26,09	85,71	20,00	17	73,91	73,91	56,67	76,67	23	47,83	0,35
Continuo (08:00-18:00) personal de estructura	1	100,00	14,29	3,33	0	0,00	0,00	0,00	3,33	1	-100,00	Mujeres
Continuo (08:00-18:00) personal de vigilancia	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	8,70	6,67	6,67	2	100,00	0,00
Total	7				23					30		0,30

3.1.7 Distribución de subrogaciones por puesto profesional y sexo.

Puestos Profesional NNCC	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Auxiliar	1	100,00	14,29	3,33	0	0,00	0,00	0,00	3,33	1	- 100,00	Mujeres
Auxiliar administrativo	1	100,00	14,29	3,33	0	0,00	0,00	0,00	3,33	1	- 100,00	Mujeres
Inspector/a	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	8,70	6,67	6,67	2	100,00	0,00
Operador/a sala	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	4,35	3,33	3,33	1	100,00	0,00
Vigilante de seguridad	5	20,00	71,43	16,67	20	80,00	86,96	66,67	83,33	25	60,00	0,25
Total	7				23					30		0,30

Más del 80% del personal subrogado ocupa el puesto de vigilante.

3.2 Estudio cuantitativo Bajas definitivas

3.2.1 Distribución de bajas definitivas por motivo y sexo.

Bajas definitivas	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Despido	4	23,53	12,90	2,23	13	76,47	8,78	7,26	9,50	17	53	0,31
Finalización de contrato	3	13,64	9,68	1,68	19	86,36	12,84	10,61	12,29	22	73	0,16
Jubilación	2	22,22	6,45	1,12	7	77,78	4,73	3,91	5,03	9	56	0,29
No superar periodo prueba	4	10,00	12,90	2,23	36	90,00	24,32	20,11	22,35	40	80	0,11
Subrogaciones	3	17,65	9,68	1,68	14	82,35	9,46	7,82	9,50	17	65	0,21
Baja voluntaria	15	20,27	48,39	8,38	59	79,73	39,86	32,96	41,34	74	59	0,25
Total	31				148					179		0,21

La mayor parte de las bajas definitivas son voluntarias, casi el 50% de las de las mujeres, ya que suelen cambiar a un perfil de trabajos que las favorezcan más.

3.3 Estudio cualitativo selección de personal

3.3.1 Selección del personal

Factores determinantes del inicio de la selección	Bajas o sustituciones, ampliación de servicios y/o contratos.
Sistemas de reclutamiento	Por la página web donde se puede enviar el curriculum, plataformas de búsqueda de empleo, a través de ayuntamientos, grupos de whatsapp del sector, etc.
Métodos de selección	Filtrado de curriculums según el perfil de la candidatura y posteriormente entrevista, normalmente, presencial.
Personas responsables de la selección	Departamento de RRHH
Última decisión	Departamento de RRHH, y jefaturas de servicio.
Características generales de las candidaturas	Formación obligatoria, y en ocasiones según el perfil del puesto puede requerir algún requisito más (carnet de conducir, idiomas)
Barreras internas o externas para la incorporación de mujeres	Barreras internas no existen, pero si se observan dificultades para recibir curriculums de mujeres debido a la masculinización del sector.
Entrevista de salida	Se realiza un breve entrevista, aunque no se recogen los resultados.

No existe un procedimiento de selección establecido en la empresa.



Se necesita vigilante para servicio en una compañía de suministros en Barcelona.

Horario diurno de lunes a domingo según cuadrante:

- 6:00h a 18:00h

Salario según convenio

Imprescindible TIP de vigilante

Contrato indefinido a jornada completa

Pagamos el día 29 de cada mes todo incluido

Somos una empresa referente en el sector de la seguridad con una trayectoria de +30 años y podemos ofrecer continuidad a nuestros trabajadores con nuevas oportunidades profesionales.

Contactadme:
Tania 600493392 (WhatsApp)
seleccion@grupovisegurity.com

Vigilante de Seguridad en Bellaterra

Ubicación: Plaça Cívica, 08193 Bellaterra, Barcelona provincia • Empresa: VISEGURITY EXPRESS

[Editar empleo](#) [Ver la oferta de empleo en Indeed](#)

Resumen de la publicación de empleo

Fecha de publicación: 8 de octubre de 2025

Descripción del empleo:

Se necesita vigilante de seguridad para servicio sala de control:

Horario: Lunes a Domingo según cuadrante, con horarios rotativos.

Los horarios son los siguientes:

- 6:00h a 14:00h
- 14:00h a 22:00h
- 22:00h a 6:00h

Funciones: Supervisar las cámaras de seguridad, detectar y reportar situaciones inusuales...

Salario por convenio + plus por objetivos. Cobro a día 29 de cada mes con horas extras del mismo mes.

Contrato Indefinido a jornada completa

Somos una empresa referente en el sector de la seguridad con una trayectoria de +30 años y podemos ofrecer continuidad a nuestros trabajadores con nuevas oportunidades profesionales.

Licencia/Certificación:

- TIP - Tarjeta de Vigilante de Seguridad (Obligatorio)

Ubicación del trabajo: Empleo presencial

Imprescindible:

- Catalán
- Office

Tipo de puesto: Jornada completa, Contrato indefinido

Ubicación del trabajo: Empleo presencial

Configuración de solicitud

Método de solicitud	Email
Solicitar CV	Si
Actualizaciones de la solicitud	personal@grupovisegurity.com
Los candidatos pueden contactarte (email)	No

4. Promoción profesional

4.1 Estudio cuantitativo promoción profesional

Puesto de origen	Puesto de destino	Mujeres	Hombres
Auxiliar	Vigilante seguridad	1	3
Vigilante seguridad	Jefatura de equipo	1	2
Vigilante seguridad	Inspección	0	1
Operador/a de sala	Vigilante	1	0
Total		3	6

5. Formación

5.1 Estudio cuantitativo formación

5.1.1 Distribución de la plantilla por formaciones y sexo

Bajas definitivas	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
DEA + Primeros Auxilios	4	26,67	19,05	2,63	11	73,33	8,40	7,24	9,87	15	46,67	0,36
Delitos de Odio y discriminación	0	0,00	0,00	0,00	4	100,00	3,05	2,63	2,63	4	100,00	0,00
Rayos X	0	0,00	0,00	0,00	5	100,00	3,82	3,29	3,29	5	100,00	0,00
Técnicas de comunicación ante situaciones violentas	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	2,29	1,97	1,97	3	100,00	0,00
Vigilancia con drones	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,76	0,66	0,66	1	100,00	0,00
Identificación de grupos urbanos violentos	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	2,29	1,97	1,97	3	100,00	0,00
Defensa con Spray	10	13,16	47,62	6,58	66	86,84	50,38	43,42	50,00	76	73,68	0,15
Colaboración FFSS	2	20,00	9,52	1,32	8	80,00	6,11	5,26	6,58	10	60,00	0,25
Vigilancia en Polígonos y urbanizaciones	0	0,00	0,00	0,00	10	100,00	7,63	6,58	6,58	10	100,00	0,00
Emergencias Evacuación	0	0,00	0,00	0,00	4	100,00	3,05	2,63	2,63	4	100,00	0,00

resolución de conflictos	1	7,69	4,76	0,66	12	92,31	9,16	7,89	8,55	13	84,62	0,08
Desarrollo plan de Igualdad	4	57,14	19,05	2,63	3	42,86	2,29	1,97	4,61	7	-14,29	1,33
Protocolo de prevención de acoso en ámbito laboral	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	0,76	0,66	0,66	1,00	100,00	0,00
Total	21				131					152		0,16

El índice de feminización es similar al general de la plantilla

Denominación del curso y/o acción formativa (taller/charla/etc.)	N.º de mujeres participantes	Perfil mujeres participantes (tipo de puestos)	N.º de hombres participantes	Perfil hombres participantes (tipo de puestos)	Total personal formado	Índice de feminización
DEA + Primeros Auxilios	4	vigilante	11	vigilante	15	0,36
Delitos de Odio y discriminación	0	-	4	vigilante	4	0,00
Rayos X	0	-	5	vigilante	5	0,00
Técnicas de comunicación ante situaciones violentas	0	-	3	vigilante	3	0,00
Vigilancia con drones	0	-	1	vigilante	1	0,00
Identificación de grupos urbanos violentos	0	-	3	vigilante	3	0,00
Defensa con Spray	10	vigilante	66	vigilante	76	0,15
Colaboración FFSS	2	vigilante	8	vigilante	10	0,25
Vigilancia en Polígonos y urbanizaciones	0	-	10	vigilante	10	0,00
Emergencias Evacuación	0	-	4	vigilante	4	0,00

resolución de conflictos	1	vigilante	12	vigilante	13	0,83
Desarrollo plan de Igualdad	4	administración	3	-	7	1,33
Protocolo de prevención de acoso en ámbito laboral	0	-	1	vigilante	1	0,00

OTRA INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Formación básica	Graduado escolar
Formación técnica	Para el puesto de Vigilante (Tarjeta de Identificación de Personal).

5.2 Estudio cualitativo formación

¿Asisten igualmente a formaciones hombres y mujeres?	si
Metodología estándar de evaluación del personal Difusión de las ofertas de formación.	Correo electrónico a través del portal del empleado y de los responsables directos
Criterios de selección	Si no llevan 6 meses no se realiza la formación obligatoria. Salvo en la formación programada que no aplica este criterio
¿Puede solicitar el personal un curso del Plan de Formación?	si
Impartición de formación fuera de horario laboral	no
Compensación por formación fuera de horario laboral	No
Ayudas para la formación externa	si
Posibilidad de realizar una formación no relacionada con el puesto	No
Formación en igualdad y acoso	Si, es de reciente implementación, y actualmente se prevé para aquellos casos en que se da una situación de acoso. En el 2025 se ha programado dentro del plan de formación
Formación específica para mujeres	No
Existencia o no del plan de formación, cómo y quién lo elabora (bonificado o no). BONIFICADA	Si
Formación de reciclaje	Si obligatoria vigilantes de seguridad

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

6.1 Estudio cuantitativo ejercicio corresponsable y conciliación

6.1.1 Distribución de la plantilla por excedencia y sexo

Excedencias	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Excedencias cuidado menores	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	10,00	10,00	10,00	1	100,00	0
Excedencias cuidado de mayores	0				0					0		
Excedencias otros motivos	0	0,00	0,00	0,00	9	100,00	90,00	90,00	90,00	1	100,00	0
Total	0				10					10		0

6.1.2 Distribución de la plantilla por suspensión de contratos y permisos retribuidos y sexo.

Permisos retribuidos	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Nacimiento	1	33,33	100,00	14,29	3	67,67	50,00	42,86	57,14	4	33,33	0,3
Lactancia	0	0,00	0,00	0,00	3	100,00	100,00	42,86	42,86	3	100	0
Total	1				6					7		0,15

6.1.3 Distribución de la plantilla por solicitud de licencias, perfil de puesto y sexo.

Todas las licencias han sido solicitadas por vigilantes.

Bajas definitivas	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Licencia por operación	15	68,18	18,29	16,30	7	31,82	70,00	7,61	23,91	22	-36,36	2,14
Licencia por fallecimiento	13	100,00	15,85	14,13	0	0,00	0,00	0,00	14,13	13	-100,00	Mujeres
Permiso horas sindicales	8	88,89	9,76	8,70	1	11,11	10,00	1,09	9,78	9	-77,78	8,00
Licencia por hospitalización	27	96,43	32,93	29,35	1	3,57	10,00	1,09	30,43	28	-92,86	27,00
Lactancia	3	100,00	3,66	3,26	0	0,00	0,00	0,00	3,26	3	-100,00	Mujeres
Asuntos propios	9	100,00	10,98	9,78	0	0,00	0,00	0,00	9,78	9	-100,00	Mujeres
Contraer matrimonio	5	100,00	6,10	5,43	0	0,00	0,00	0,00	5,43	5	-100,00	Mujeres
Mudanza traslado domicilio	2	66,67	2,44	2,17	1	33,33	10,00	1,09	3,26	3	-33,33	2,00
Total	82				10					92		8,20

vigilantes	Hombres	Mujeres
Licencia por operación	15	7
Licencia por fallecimiento	13	0
Permiso horas sindicales	8	1
Licencia por hospitalización	27	1
Lactancia	3	0
Asuntos propios	9	0
Contraer matrimonio	5	0
Mudanza traslado domicilio	2	1

6.1.4 Distribución de la plantilla por reducción de jornada y sexo.

No se han solicitado reducciones de jornada durante el periodo de análisis.

7. Infrarrepresentación femenina

7.1 Estudio cualitativo infrarrepresentación femenina

Barreras internas, externas y/o sectoriales para la incorporación de mujeres.	Se trata de un sector históricamente masculinizado, y aunque la incorporación de mujeres va en aumento, aún está muy lejos de lograr unas estructuras de puestos equilibradas.
¿Hay mujeres con cargos de responsabilidad?	Sí, pero en menos proporción que el índice de distribución general

8. Salud laboral

8.1 Estudio cuantitativo salud laboral

8.1.1 Distribución de la plantilla por bajas temporales y sexo

Bajas temporales	Mujeres	Índice distribución	Índice concentración	% mujeres	Hombres	Índice distribución	Índice concentración	% hombres	% total	Total franja	Brecha género	Índice feminización
Enfermedad común	33	17,84	97,06	15,94	152	82,16	87,86	73,43	89,37	185	64	0,22
Accidente laboral	1	4,55	2,94	0,48	21	95,45	12,14	10,14	10,63	22	91	0,05
Enfermedad profesional	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Total	34				173					207		0,21

8.2 Estudio cualitativo salud laboral

8.2.1 Seguridad, salud laboral y equipamientos

Medidas en esta línea	Se entregan al personal los EPI'S necesarios en función del puesto, el patronaje es unisex.
Campañas de salud	Se realizan campañas con relación a la vigilancia de la salud, pero no desde una perspectiva de género.
Reconocimientos médicos	No se realizan desde una perspectiva de género.
Protocolo de embarazo	Proporcionado por la mutua y comunicado a la plantilla

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

9.1 Estudio cualitativo prevención del acoso sexual

Se conocen casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el último año	No se han comunicado casos de acoso durante el periodo de análisis, ni en la negociación del Plan.
Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo	La empresa tiene establecido su propio protocolo que se revisará en la negociación del presente Plan.

10. Violencia de género

10.1 Estudio cualitativo violencia de género

¿Alguna mujer contratada del colectivo?	No se ha comunicado
¿Previsión de algún programa para mujeres en esta circunstancia?	Realizar una guía para víctimas de violencia de género y las que se negocien en el Plan.

11. Comunicación e identidad corporativa

11.1 Estudio cualitativo comunicación

Canales de comunicación interna	Email y WhatsApp
Existencia de canales de comunicación con la empresa	Email y WhatsApp
Frecuencia de uso de los canales	Diario
Lenguaje e imagen web	Existe un ligero abuso del masculino genérico y en las imágenes aparecen principalmente hombres.



Instaladores de Alarmas y CRAs

Política de cookies

Si es una empresa o profesional del Sector de Alarmas y Video vigilancia descubra como podemos colaborar



INSTALADORES ALARMAS

Si es un profesional de Alarmas,
descubra como podemos colaborar entre nosotros



CRAs

Servicio de Custodia de
Llaves ExpressKey y CRA Instaladores

Auditoría Retributiva

Informe

La comisión negociadora del Plan de Igualdad de la entidad, y en cumplimiento de la normativa vigente, ha promovido la realización de este informe, adaptado a las nuevas disposiciones sobre planes de igualdad, transparencia e igualdad de retribución (RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre).

Este informe está orientado a ser una herramienta de trabajo adicional en el camino que las empresas del grupo ya habían emprendido para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el entorno de las relaciones laborales de su propia organización. Para la realización del mismo se han utilizado las siguientes herramientas facilitadas por el Ministerio:

- Herramienta de SVPT
- Herramienta de registro retributivo
- Herramienta de brecha salarial

Por otra parte, el análisis retributivo se ha realizado por puestos, tal como se estableció en la correspondiente reunión, utilizándose la herramienta del registro retributivo que proporciona el ministerio y de manera conjunta para toda la plantilla sobre la que se ha realizado el informe diagnóstico.

En Visecurity Express, S.L., a los efectos de esta auditoría se ha analizado un año natural en el período comprendido entre el 01 de enero de 2024 al 31 de diciembre del 2024, teniendo la misma vigencia que el Plan de Igualdad.

La auditoría retributiva se concreta en la realización de un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa desde una perspectiva de género, un análisis que incluye la revisión de los salarios por antigüedad, niveles de responsabilidad, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar y minorar, en su caso, la posible brecha salarial, para en segundo lugar ofrecer un plan de actuación para corregir dichas brechas cuando su origen no está objetivamente justificado y estas diferencias sean inequívocamente por razón de sexo, fijando por lo tanto objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación.

Programa de actuación

A partir de las conclusiones del diagnóstico se establecerán:

- Objetivos
- Medidas y acciones positivas
 - Calendario de implantación
 - Indicadores de seguimiento
- Las actuaciones deber servir para:
 - Definir medidas correctoras
 - Especificar medidas para que todos los procesos de la empresa se realicen con un enfoque de género integrado

Auditoría salarial

1. Introducción

El artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, titulado **"Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo"**, establece lo siguiente:

"El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, ..., se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas ...".

En el artículo 46 de dicha ley, al establecer el contenido necesario del plan de igualdad, se hace mención expresa a que:

"Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres ...", y que "con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado ... que contendrá al menos las siguientes materias: retribuciones ... auditoría salarial entre mujeres y hombres ...".

La auditoría salarial es un análisis que incluye la revisión de los salarios por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar y minorar, en su caso, la posible brecha salarial.

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En marzo de 2019 se publicó el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación, con el objetivo de aportar a la sociedad un marco jurídico hacía la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con respecto a la igualdad retributiva, esta norma modificó el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores de Igualdad de remuneración por razón de sexo¹. Un trabajo tendrá igual

¹ El/la empresario/a está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de un valor igual la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y sea cual sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que se pueda producir ninguna discriminación en razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tiene un valor igual a otro cuando la naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su cumplimiento y las condiciones laborales en que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

La nueva reglamentación en materia salarial desarrollada por el Real Decreto 902/2020, amplía, entre otras cosas, como identificar cuáles son los trabajos de “igual valor” mediante un proceso de **valoración de puestos**, y cómo deben ser los **registros salariales** en las empresas de más de 50 personas en la plantilla.

En concreto se establecen tres mecanismos para la correcta obtención de información y el cumplimiento del principio de transparencia retributiva:

- El **registro retributivo** llegó con la aplicación del Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo. La normativa laboral vigente requiere adaptarlo de modo que recoja, convenientemente desglosado por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por sus trabajadores en los conceptos de naturaleza salarial y extrasalarial que formen parte de la política de retribución de la empresa, según los puestos de igual valor.
- El **sistema de valoración de puestos de trabajo** hace referencia a las tareas de cada puesto evaluando la importancia relativa de distintas ocupaciones, incluyendo factores y sub-factores, que permiten medir objetivamente el valor de los puestos de trabajo alineados con la misión de la empresa. Incorporando un esquema objetivo de ponderación de las valoraciones con una escala neutra e igualitaria, para la empresa.
- La auditoría retributiva consiste en analizar y proponer un plan de acción de la situación retributiva con perspectiva de género, basándose en el Registro retributivo.²

2. Valoración de puestos de trabajo

El **Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)**, es un método de valoración que evalúa la importancia relativa de los puestos de trabajo de una empresa de un modo justo y sin discriminación y permite establecer esquemas de “igual remuneración por trabajos de igual valor”

La valoración de puestos de trabajo es un proceso de análisis estratégico para una organización, mediante el cual se establece el “valor” que un puesto de trabajo tiene

² La empresa está obligado a llevar un registro con los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de un valor igual. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, al registro salarial de su empresa.

respecto al conjunto de los puestos en la empresa. Se centra en el puesto en sí mismo, independientemente de la persona o del sexo de la persona que lo ocupe.

Viseguridad Express, S.L., ha utilizado este sistema para procurar la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremo de los factores, estableciendo SVPT que garantice la ausencia de discriminación. Analizando cuántos de los puntos obtenidos por un puesto de trabajo proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros. Comparando el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización y relacionando el valor obtenido con la retribución del puesto independientemente del sexo de quien lo ocupe.

La entidad ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo, según el Método denominado "Puntos Factor". Es uno de los más utilizados por su objetividad, y ha sido reconocido como el más adecuado por la OIT, la Organización Internacional del Trabajo. Es un sistema cuantitativo aplicado con perspectiva de género.

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS		
FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES
A.1) Polivalencia o definición extensa de obligaciones		Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa
A.2) Esfuerzo físico	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas	Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.
	A.2.2) Movimientos repetitivos	Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo.
	A.2.3) Esfuerzo visual	Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.
	A.2.4) Esfuerzo auditivo	Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.
	A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico	Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela,

		desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.
A.3) Esfuerzo mental		Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.
A.4) Esfuerzo emocional		Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.
A.5) Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación	Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas
	A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad	Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.
A.6) Responsabilidad es funcionales	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.
	A.6.2) Responsabilidad económica	Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.
	A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial	Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.
A.7) Autonomía		En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos

		preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.
B) CONDICIONES EDUCATIVAS		
FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES
B.1) Enseñanza reglada		Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.
C) CONDICIONES EDUCATIVAS		
FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES
C.1) Conocimientos y comprensión	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas	Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos.
	C.1.2) Competencias digitales	Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.
	C.1.3) Gestión de la diversidad	Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.
	C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero	Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.
	C.1.5) Formación no reglada	Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada.
	C.1.6) Experiencia	Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

	C.1.7) Actualización de conocimientos	Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.
C.2) Aptitudes	C.2.1) Destreza	Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.
	C.2.2) Minuciosidad	Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.
	C.2.3) Aptitudes sensoriales	Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.
	C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones	Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.
C.3) Habilidades sociales	C.3.1) Capacidad comunicativa	Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia.
	C.3.2) Capacidad emocional	Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.
	C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos	Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.).
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño		
FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES

D.1) Entorno	D.1.1) Condiciones físicas	Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).
	D.1.2) Condiciones psicosociales	Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.
D.2) Condiciones Organizativas	D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones	Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).
	D.2.2) Desplazamientos y viajes	Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

2.1 Puntuación por puesto y sexo

Para facilitar el estudio, y con el objeto de unificar las distintas denominaciones que pueden darse en los convenios que rigen la empresa, se han establecido los siguientes puestos, que tras la realización de la valoración de puestos de trabajo obtienen las siguientes puntuaciones en base a las cuales se realiza el análisis salarial:



Director/a general

A) naturaleza de las funciones o tareas	B) condiciones educativas	C) condiciones profesionales y de formación	D) condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño	Total
326	171	116	50	662 Puntos

Director/a de Operaciones

A) naturaleza de las funciones o tareas	B) condiciones educativas	C) condiciones profesionales y de formación	D) condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño	Total
288	171	154	44	657 Puntos

Director/a de Personal

A) naturaleza de las funciones o tareas	B) condiciones educativas	C) condiciones profesionales y de formación	D) condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño	Total
308	143	96	44	591 Puntos

Coordinador/a de Servicios

A) naturaleza de las funciones o tareas	B) condiciones educativas	C) condiciones profesionales y de formación	D) condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño	Total
269	114	91	50	524 Puntos

Director/a Patrullas

A) naturaleza de las funciones o tareas	B) condiciones educativas	C) condiciones profesionales y de formación	D) condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño	Total
256	114	91	39	500 Puntos

Jefe/a Servicios

A) naturaleza de las funciones o tareas	B) condiciones educativas	C) condiciones profesionales y de formación	D) condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño	Total
264	114	77	44	499 Puntos

Guarda Particular de Campo

A) naturaleza de las funciones o tareas	B) condiciones educativas	C) condiciones profesionales y de formación	D) condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño	Total
188	114	107	32	441 Puntos

Inspector/a

A) naturaleza de las funciones o tareas	B) condiciones educativas	C) condiciones profesionales y de formación	D) condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño	Total
172	114	107	48	441 Puntos

Vigilante Seguridad

A) naturaleza de las funciones o tareas	B) condiciones educativas	C) condiciones profesionales y de formación	D) condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño	Total
135	86	116	62	399 Puntos

Operador/a Sala

A) naturaleza de las funciones o tareas	B) condiciones educativas	C) condiciones profesionales y de formación	D) condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño	Total
146	86	126	38	396 Puntos

Técnico/a Selección

A) naturaleza de las funciones o tareas	B) condiciones educativas	C) condiciones profesionales y de formación	D) condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño	Total
89	114	59	18	281 Puntos

Auxiliar Administrativo/a

A) naturaleza de las funciones o tareas	B) condiciones educativas	C) condiciones profesionales y de formación	D) condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño	Total
89	114	54	18	276 Puntos

Auxiliar

A) naturaleza de las funciones o tareas	B) condiciones educativas	C) condiciones profesionales y de formación	D) condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño	Total
87	86	31	23	226 Puntos

Ayudante

A) naturaleza de las funciones o tareas	B) condiciones educativas	C) condiciones profesionales y de formación	D) condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño	Total
74	86	31	18	208 Puntos

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	Director/a general (662) Director/a de operaciones (657)
Agrupación 7	Director/a de personal (591)
Agrupación 6	Coordinador/a de servicios (524)
Agrupación 5	Inspector/a (441) Jefe/a servicios (499) Director/a patrullas (500) Guarda particular de campo (441)
Agrupación 4	Vigilante seguridad (399) Operador/a sala (396)
Agrupación 3	Técnico/a selección (281) Auxiliar administrativo/a (276)
Agrupación 2	Auxiliar (226) Ayudante (208)

3. Política retributiva

Recordar que las diferencias porcentuales se calculan con las medias de las retribuciones recibidas por sexos, es decir se suman las cantidades percibidas por las mujeres y se dividen entre el número total de estas, e igualmente con los hombres (sumando salario y complementos salariales).

La empresa se rige por el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad.

La distribución de conceptos es la siguiente:

Descripción	Perfil concepto
Salario Base	Personales ³
Ayudas familiares	Antigüedad
Puesto ⁴	Arma
Regularización	Plus radioscopia
Plus transporte	Plus festivo especial
Plus vestuario	Jefatura de equipo/plus responsabilidad
Plus nocturnidad	Horas extras
Plus fin de semana y festivo	

³ Se refiere a complementos que vienen de condiciones anteriores en otras empresas (subrogaciones)

⁴ Plus que establecen las empresas clientes por determinados servicios.

3.1 Diferencia salariales

3.1.1 Efectivo Promedio

Cantidad media, desagregada por concepto retributivo, que se ha percibido de manera efectiva (es decir por el tiempo y porcentaje de jornada realmente trabajada).

	Nº	Salario base ef	Varia bles	Puest o	Personal es	Antigüed ad	Arm a	Regularizaci ón	Ayud as	Plus peligrosid ad	Plus transpor te	Plus vesturar io	Plus nocturnid ad	Plus fin de seman a y festiv o	Plus festivo especi al	Jefatura de equipo/plus responsabilidad ad	Hora s extra s	Plus radioscop ia	Plus disponibilid ad	Tot compl. sal ef	Total retrib ef
Total		6%		18%	-232%	11%	31%	53%	-13%	17%	6%	24%	31%	32%	100%	-661%	23%	43%	100%	19%	9%
Hombre	500	9.856	0	196	41	271	173	337	5	234	786	621	482	127	23	7	49	61	26	3.442	13.298
Mujer	73	9.306	0	160	138	241	120	157	6	195	736	473	333	86	0	55	38	35	0	2.774	12.080
Auxiliar		14%											100%	81%	100%					93%	19%
Hombre	2	5.689	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	208	123	27	0	0	0	0	358	6.047
Mujer	2	4.876	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	0	0	0	0	0	24	4.900
Ayudante		100%		100%				100%												100%	100%
Hombre	1	14.882	0	967	0	0	0	44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.011	15.893
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vigilante seguridad		9%		-18%	100%	11%	23%	2%	8%	8%	8%	29%	31%	28%	100%		5%	39%		18%	11%
Hombre	448	9.806	0	158	23	281	186	180	6	251	850	681	521	141	25	0	48	69	0	3.421	13.227
Mujer	62	8.966	0	187	0	249	143	176	6	232	782	486	361	102	0	0	46	42	0	2.812	11.779
Coordinador/a de servicios		100%		100%		100%		100%		100%	100%						100%		100%	100%	100%
Hombre	2	29.943	0	850	0	654	0	1.062	0	1.033	803	0	0	0	0	0	388	0	2.529	7.318	37.260
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director/a de operaciones		100%			100%	100%					100%					100%	100%		100%	100%	100%
Hombre	1	33.325	0	0	8.406	2.304	0	0	0	0	1.644	0	0	0	0	3.305	775	0	8.654	25.088	58.412
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

AUDITORÍA RETRIBUTIVA



	Nº	Salario base ef	Varia bles	Puest o	Personal es	Antigüed ad	Arm a	Regularizaci ón	Ayud as	Plus peligrosid ad	Plus transpor te	Plus vesturar io	Plus nocturnid ad	Plus fin de seman a y festiv o	Plus festivo especia l	Jefatura de equipo/plus responsabilidad ad	Hora s extra s	Plus radioscop ia	Plus disponibilit ad	Tot compl. sal ef	Total retrib ef
Director/a de personal																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	31.346	0	0	10.800	2.186	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.435	0	0	0	17.421	48.767
Director/a general 100%																					100%
Hombre	2	14.667	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14.667
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director/a patrullas 100%																					100%
Hombre	1	26.250	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26.250
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guarda particular de campo 100%																					100%
Hombre	5	4.776	0	0	0	0	547	4.192	0	461	294	205	0	0	0	0	0	0	0	5.699	10.475
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inspector/a 100%																					100%
Hombre	13	12.185	0	1.026	157	296	0	4.486	0	0	180	0	401	0	0	0	159	0	74	6.781	18.966
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jefe/a servicios 100%																					100%
Hombre	7	13.192	0	74	0	48	0	939	0	0	0	0	0	0	0	102	0	0	0	1.163	14.355
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operador/a sala -29%																					-30%
Hombre	19	5.806	0	732	63	174	0	81	0	0	300	236	126	0	0	0	0	0	0	1.711	7.518
Mujer	7	7.513	0	36	52	0	0	108	17	0	927	746	338	0	0	0	0	0	0	2.223	9.737
Técnico/a selección 100%																					100%
Hombre	2	4.892	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.892
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

AUDITORÍA RETRIBUTIVA



	Nº	Salario base ef	Varia bles	Puest o	Personal es	Antigüed ad	Arm a	Regularizaci ón	Ayud as	Plus peligrosid ad	Plus transpor te	Plus vesturar io	Plus nocturnid ad	Plus fin de seman a y festivo	Plus festivo especi al	Jefatura de equipo/plus responsabilidad	Hora s extra s	Plus radioscop ia	Plus disponibilid ad	Tot compl. sal ef	Total retrib ef
Auxiliar administrativo/a		4%																			3%
Hombre	1	17.516	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17.516
Mujer	3	16.803	0	0	0	146	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	146	16.950

3.1.2 Efectivo mediana

La mediana representa el valor de la variable de posición central en un conjunto de datos ordenados, en este caso de salario efectivo.

	Nº	Salario base ef	Variab les	Puest o	Personal es	Antigüed ad	Arm a	Regularizac ión	Ayud as	Plus idio ma	Plus peligrosid ad	Plus transporte	Plus vesturar io	Plus nocturnid ad	Plus fin de semana y festiv o	Plus festiv o especi al	Jefatura de equipo/plus responsabili dad	Hora s extr as	Plus radiosco pia	Plus disponibili dad	Tot compl .sal ef	Total salario ef
Total		3%					9%				0%	-85%	0%								4%	-1%
Hombre	500	7.776	0	0	0	0	75	0	0	0	281	469	345	0	0	0	0	0	0	0	1.953	10.394
Mujer	73	7.509	0	0	0	0	68	0	0	0	281	869	345	0	0	0	0	0	0	0	1.873	10.510
Auxiliar		14%												100%	81%	100%					93%	19%
Hombre	2	5.689	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	208	123	27	0	0	0	0	358	6.047
Mujer	2	4.876	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	0	0	0	0	0	24	4.900
Ayudante		100%		100%				100%													100%	100%
Hombre	1	14.882	0	967	0	0	0	44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.011	15.893
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vigilante seguridad		10%					2%				0%	0%	47%								5%	5%
Hombre	448	7.887	0	0	0	0	98	0	0	0	281	869	645	0	0	0	0	0	0	0	1.969	10.525
Mujer	62	7.060	0	0	0	0	96	0	0	0	281	869	345	0	0	0	0	0	0	0	1.879	10.048
Coordinador/a de servicios		100%		100%		100%		100%			100%	100%						100%		100%	100%	100%
Hombre	2	29.943	0	850	0	654	0	1.062	0	0	1.033	803	0	0	0	0	0	388	0	2.529	7.318	37.260
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director/a de operaciones		100%			100%	100%						100%					100%	100%		100%	100%	100%
Hombre	1	33.325	0	0	8.406	2.304	0	0	0	0	0	1.644	0	0	0	0	3.305	775	0	8.654	25.088	58.412
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director/a de personal																						
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	31.346	0	0	10.800	2.186	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.435	0	0	0	17.421	48.767

AUDITORÍA RETRIBUTIVA



	Nº	Salario base ef	Variab les	Puest o	Personal es	Antigüed ad	Arm a	Regularizac ión	Ayud as	Plus idio ma	Plus peligrosid ad	Plus transporte	Plus vestuar io	Plus nocturnid ad	Plus fin de semana y festiv o	Plus festiv o especi al	Jefatura de equipo/plus responsabili dad	Hora s extr as	Plus radiosco pia	Plus disponibili dad	Tot compl sal ef	Total salario ef
Director/a general		100%																				100%
Hombre	2	14.667	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14.667
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director/a patrullas		100%																				100%
Hombre	1	26.250	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26.250
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guarda particular de campo		100%																				100%
Hombre	5	1.655	0	0	0	0	190	1.719	0	0	28	138	109	0	0	0	0	0	0	0	2.106	3.761
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inspector/a		100%																				100%
Hombre	13	9.333	0	892	0	0	0	4.349	0	0	0	0	0	302	0	0	0	0	0	0	5.843	18.700
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jefe/a servicios		100%																				100%
Hombre	7	7.974	0	0	0	0	0	35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	412	9.498
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operador/a sala		-354%																				-288%
Hombre	19	1.823	0	0	0	0	0	0	0	0	0	130	120	0	0	0	0	0	0	0	750	2.106
Mujer	7	8.276	0	0	0	0	0	0	0	0	0	980	760	0	0	0	0	0	0	0	2.914	10.510
Técnico/a selección		100%																				100%
Hombre	2	4.892	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.892
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar administrativo/a		-33%																				-33%
Hombre	1	17.516	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17.516
Mujer	3	23.354	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23.354

Los puestos con personal de ambos sexos están resaltados en azul

3.1.3 Equiparado promedio

Cantidad media, desagregada por concepto retributivo, que se ha percibido de manera equiparada (es decir normalizando las cantidades como si todo el personal hubiera trabajado durante la totalidad de las horas anuales y por el 100% de la jornada). Observaremos variaciones con relación a los datos del efectivo.

	Nº	Salario base eq	Puesto	Personales	Antigüedad	Arma	Regularización	Ayudas	Plus idioma	Plus peligrosidad	Plus transporte	Plus vestuario	Plus nocturnidad	Plus fin de semana y festivo	Plus festivo especial	Jefatura de equipo/plus responsabilidad	Horas extras	Plus radioscopia	Plus disponibilidad	Tot. compl. sal eq	Total salario eq
Total		1%	13%	-173%	12%	26%	58%	-58%		17%	11%	5%	20%	15%	100%	-708%	22%	44%	100%	14%	4%
Hombre	500	19.402	305	57	324	296	435	6	0	476	1.461	1.119	566	148	26	7	54	69	29	5.377	24.779
Mujer	73	19.192	265	154	286	220	183	10	0	397	1.303	1.068	454	125	0	60	42	39	0	4.606	23.798
Auxiliar		0%											100%	81%	100%					93%	2%
Hombre	2	17.369	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	208	123	27	0	0	0	0	358	17.727
Mujer	2	17.370	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	0	0	0	0	0	24	17.394
Ayudante		100%	100%				100%													100%	100%
Hombre	1	14.882	967	0	0	0	44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.011	15.893
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vigilante seguridad		0%	-30%	100%	13%	15%	9%	-37%		9%	6%	0%	21%	11%	100%		5%	41%		8%	1%
Hombre	448	18.969	233	37	338	306	221	7	0	514	1.543	1.192	613	165	28	0	52	77	0	5.325	24.294
Mujer	62	19.041	303	0	294	259	202	9	0	466	1.457	1.195	482	146	0	0	49	45	0	4.909	23.950
Coordinador/a de servicios		100%	100%		100%		100%			100%	100%						100%		100%	100%	100%
Hombre	2	29.943	850	0	654	0	1.062	0	0	1.033	803	0	0	0	0	0	388	0	2.529	7.318	37.260
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

AUDITORÍA RETRIBUTIVA



	Nº	Salario base eq	Puesto	Personales	Antigüedad	Arma	Regularización	Ayudas	Plus idioma	Plus peligrosidad	Plus transporte	Plus vestuario	Plus nocturnidad	Plus fin de semana y festivo	Plus festivo especial	Jefatura de equipo/plus responsabilidad	Horas extras	Plus radioscopia	Plus disponibilidad	Tot. compl. sal eq	Total salario eq
Director/a de operaciones		100%		100%	100%						100%					100%	100%		100%	100%	100%
Hombre	1	33.325	0	8.406	2.304	0	0	0	0	0	1.644	0	0	0	0	3.305	775	0	8.654	25.088	58.412
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director/a de personal																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	31.346	0	10.800	2.186	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.435	0	0	0	17.421	48.767
Director/a general		100%																			100%
Hombre	2	60.315	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	60.315
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director/a patrullas		100%																			100%
Hombre	1	35.064	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	35.064
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guarda particular de campo		100%				100%	100%			100%	100%	100%								100%	100%
Hombre	5	19.971	0	0	0	2.288	5.579	0	0	1.362	1.447	1.053	0	0	0	0	0	0	0	11.729	31.700
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inspector/a		100%	100%	100%	100%		100%				100%		100%				100%		100%	100%	100%
Hombre	13	24.199	2.127	157	296	0	5.571	0	0	0	327	0	401	0	0	0	159	0	74	9.113	33.312
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jefe/a servicios		100%	100%		100%		100%									100%				100%	100%
Hombre	7	25.948	104	0	67	0	3.095	0	0	0	0	0	0	0	0	82	0	0	0	3.348	29.296
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operador/a sala		3%	89%	-90%	100%		-101%				37%	37%	-214%							34%	9%
Hombre	19	17.364	945	63	183	0	82	0	0	0	1.455	1.191	206	0	0	0	0	0	0	4.126	21.490
Mujer	7	16.899	105	120	0	0	165	24	0	0	920	753	649	0	0	0	0	0	0	2.735	19.634

AUDITORÍA RETRIBUTIVA



	Nº	Salario base eq	Puesto	Perso nales	Antigüed ad	Arm a	Regularizaci ón	Ayud as	Plus idiom a	Plus peligrosid ad	Plus transpor te	Plus vesturar io	Plus nocturnid ad	Plus fin de seman a y festiv o	Plus festivo especi al	Jefatura de equipo/plus responsabilid ad	Hora s extra s	Plus radioscop ia	Plus disponib ilidad	Tot compl. sal eq	Total salario eq
Técnico/a selección		100%																			100%
Hombre	2	22.664	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22.664
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar administrativo/a		0%																			-1%
Hombre	1	23.354	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23.354
Mujer	3	23.354	0	0	146	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	146	23.500

3.1.4 Equiparado mediana

Cantidad media, desagregada por concepto retributivo, que se ha percibido de manera equiparada.

	Nº	Salario base eq	Variab les	Puest o	Personal es	Antigüed ad	Arm a	Regularizac ión	Ayud as	Plus idio ma	Plus peligrosid ad	Plus transporte	Plus vestuar io	Plus nocturnid ad	Plus fin de semana y festiv o	Plus festiv o especi al	Jefatura de equipo/plus responsabili dad	Hora s extr as	Plus radiosco pia	Plus disponibili dad	Tot compl .sal eq	Total salario eq
Total		0%				1%					0%	1%	12%								12%	2%
Hombre	500	19.345	0	0	0	0	272	0	0	0	281	1.606	1.308	0	0	0	0	0	0	0	4.395	23.784
Mujer	73	19.270	0	0	0	0	269	0	0	0	281	1.586	1.154	0	0	0	0	0	0	0	3.859	23.354
Auxiliar		0%												100%	81%	100%					93%	2%
Hombre	2	17.369	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	208	123	27	0	0	0	0	358	17.727
Mujer	2	17.370	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	0	0	0	0	0	24	17.394
Ayudante		100%		100%				100%													100%	100%
Hombre	1	14.882	0	967	0	0	0	44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.011	15.893
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vigilante seguridad		0%				0%					-11%	0%	0%								5%	1%
Hombre	448	19.325	0	0	0	0	272	0	0	0	299	1.606	1.308	0	0	0	0	0	0	0	4.409	23.730
Mujer	62	19.289	0	0	0	0	271	0	0	0	331	1.606	1.302	0	0	0	0	0	0	0	4.183	23.494
Coordinador/a de servicios		100%		100%		100%		100%			100%	100%						100%		100%	100%	100%
Hombre	2	29.943	0	850	0	654	0	1.062	0	0	1.033	803	0	0	0	0	0	388	0	2.529	7.318	37.260
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director/a de operaciones		100%			100%	100%						100%					100%	100%		100%	100%	100%
Hombre	1	33.325	0	0	8.406	2.304	0	0	0	0	0	1.644	0	0	0	0	3.305	775	0	8.654	25.088	58.412
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director/a de personal																						
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	31.346	0	0	10.800	2.186	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.435	0	0	0	17.421	48.767

AUDITORÍA RETRIBUTIVA



	Nº	Salario base eq	Variab les	Puest o	Personal es	Antigüed ad	Arm a	Regularizac ión	Ayud as	Plus idio ma	Plus peligrosid ad	Plus transporte	Plus vesturar io	Plus nocturnid ad	Plus fin de semana y festiv o	Plus festiv o especi al	Jefatura de equipo/plus responsabili dad	Hora s extr as	Plus radiosco pia	Plus disponibili dad	Tot compl .sal eq	Total salario eq
Director/a general		100%																				100%
Hombre	2	60.315	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	60.315
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Director/a patrullas		100%																				100%
Hombre	1	35.064	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	35.064
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guarda particular de campo		100%					100%	100%			100%	100%	100%								100%	100%
Hombre	5	19.912	0	0	0	0	2.281	5.970	0	0	512	1.220	877	0	0	0	0	0	0	0	10.500	30.412
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inspector/a		100%		100%				100%						100%							100%	100%
Hombre	13	24.127	0	2.986	0	0	0	4.349	0	0	0	0	0	302	0	0	0	0	0	0	7.649	32.980
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jefe/a servicios		100%						100%													100%	100%
Hombre	7	24.734	0	0	0	0	0	35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	412	28.510
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operador/a sala		5%										16%	3%								1%	6%
Hombre	19	17.816	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.169	784	0	0	0	0	0	0	0	3.086	20.608
Mujer	7	16.905	0	0	0	0	0	151	0	0	0	980	760	101	0	0	0	0	0	0	3.065	19.351
Técnico/a selección		100%																				100%
Hombre	2	22.664	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22.664
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar administrativo/a		0%																				0%
Hombre	1	23.354	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23.354
Mujer	3	23.354	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23.354

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	Director/a general (662) Director/a de operaciones (657)
Agrupación 7	Director/a de personal (591)
Agrupación 6	Coordinador/a de servicios (524)
Agrupación 5	Inspector/a (441) Jefe/a servicios (499) Director/a patrullas (500) Guarda particular de campo (441)
Agrupación 4	Vigilante seguridad (399) Operador/a sala (396)
Agrupación 3	Técnico/a selección (281) Auxiliar administrativo/a (276)
Agrupación 2	Auxiliar (226) Ayudante (208)

3.1 Análisis Registro Retributivo por agrupación de puesto

3.1.1 Efectivo Promedio

Cantidad media, desagregada por concepto retributivo, que se ha percibido de manera efectiva (es decir por el tiempo y porcentaje de jornada realmente trabajada).

	Nº	Salario base ef	Variabl es	Puest o	Personal es	Antigüed ad	Arm a	Regularizaci ón	Ayud as	Plus idiom a	Plus peligrosid ad	Plus transpor te	Plus vesturar io	Plus nocturnid ad	Plus fin de seman a y festiv o	Plus festivo especi al	Jefatura de equipo/plus responsabilid ad	Hora s extra s	Plus radioscop ia	Plus disponibilid ad	Tot compl. sal ef	Total retrib ef
Total		6%		18%	-232%	11%	31%	53%	-13%		17%	6%	24%	31%	32%	100%	-661%	23%	43%	100%	19%	9%
Hombre	500	9.856	0	196	41	271	173	337	5	0	234	786	621	482	127	23	7	49	61	26	3.442	13.298
Mujer	73	9.306	0	160	138	241	120	157	6	0	195	736	473	333	86	0	55	38	35	0	2.774	12.080
Agrupación 02		44%		100%				100%						100%	71%	100%					96%	47%
Hombre	3	8.753	0	322	0	0	0	15	0	0	0	0	0	139	82	18	0	0	0	0	576	9.329
Mujer	2	4.876	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	0	0	0	0	0	24	4.900
Agrupación 03		-85%																				-86%
Hombre	3	9.100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9.100
Mujer	3	16.803	0	0	0	146	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	146	16.950
Agrupación 04		9%		3%	80%	18%	27%	4%	-14%		13%	4%	23%	29%	32%	100%		11%	43%		18%	11%
Hombre	466	9.660	0	179	24	277	179	177	6	0	242	830	665	507	136	24	0	46	66	0	3.358	13.018
Mujer	67	8.831	0	173	5	226	130	170	7	0	210	795	511	359	93	0	0	41	38	0	2.757	11.588
Agrupación 05		100%		100%	100%	100%	100%	100%			100%	100%	100%	100%			100%	100%		100%	100%	100%
Hombre	25	11.087	0	495	73	150	137	3.366	0	0	115	157	51	186	0	0	26	74	0	35	4.864	15.951
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agrupación 06		100%		100%		100%		100%			100%	100%						100%		100%	100%	100%
Hombre	2	29.943	0	850	0	654	0	1.062	0	0	1.033	803	0	0	0	0	0	388	0	2.529	7.318	37.260
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Salario base ef	Variabl es	Puest o	Personal es	Antigüed ad	Arm a	Regularizaci ón	Ayud as	Plus idiom a	Plus peligrosid ad	Plus transpor te	Plus vesturar io	Plus nocturnid ad	Plus fin de seman a y festiv o	Plus festivo especi al	Jefatura de equipo/plus responsabilidad ad	Hora s extra s	Plus radioscop ia	Plus disponibilid ad	Tot compl. sal ef	Total retrib ef
Agrupación 07																						
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	31.346	0	0	10.800	2.186	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.435	0	0	0	17.421	48.767
Agrupación 08		100%			100%	100%						100%					100%	100%		100%	100%	100%
Hombre	3	20.886	0	0	2.802	768	0	0	0	0	0	548	0	0	0	0	1.102	258	0	2.885	8.363	29.248
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

3.1.2 Efectivo mediana

La mediana representa el valor de la variable de posición central en un conjunto de datos ordenados, en este caso de salario efectivo.

	Nº	Salario base ef	Variabl es	Puest o	Personal es	Antigüed ad	Arm a	Regularizaci ón	Ayud as	Plus idiom a	Plus peligrosid ad	Plus transpor te	Plus vesturar io	Plus nocturnid ad	Plus fin de seman a y festiv o	Plus festivo especi al	Jefatura de equipo/plus responsabilid ad	Hora s extra s	Plus radioscop ia	Plus disponibilid ad	Tot compl. sal ef	Total retrib ef
Total		3%					9%				0%	-85%	0%								4%	-1%
Hombre	500	7.776	0	0	0	0	75	0	0	0	281	469	345	0	0	0	0	0	0	0	1.953	10.394
Mujer	73	7.509	0	0	0	0	68	0	0	0	281	869	345	0	0	0	0	0	0	0	1.873	10.510
Agrupación 02		50%												100%							97%	53%
Hombre	3	9.705	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27	0	0	0	0	0	0	689	10.394
Mujer	2	4.876	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	0	0	0	0	0	24	4.900
Agrupación 03		-344%																				-344%
Hombre	3	5.257	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5.257
Mujer	3	23.354	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23.354
Agrupación 04		0%					5%				0%	0%	47%								3%	-6%
Hombre	466	7.234	0	0	0	0	82	0	0	0	281	869	645	0	0	0	0	0	0	0	1.955	9.915
Mujer	67	7.239	0	0	0	0	79	0	0	0	281	869	345	0	0	0	0	0	0	0	1.888	10.510
Agrupación 05		100%						100%													100%	100%
Hombre	25	7.904	0	0	0	0	0	1.777	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.813	14.703
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agrupación 06		100%		100%		100%		100%			100%	100%						100%		100%	100%	100%
Hombre	2	29.943	0	850	0	654	0	1.062	0	0	1.033	803	0	0	0	0	0	388	0	2.529	7.318	37.260
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agrupación 07																						
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	31.346	0	0	10.800	2.186	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.435	0	0	0	17.421	48.767

AUDITORÍA RETRIBUTIVA



	Nº	Salario base ef	Vari abl es	Puest o	Personal es	Antigüed ad	Arm a	Regularizaci ón	Ayud as	Plus idiom a	Plus peligrosid ad	Plus transporte	Plus vesturar io	Plus nocturnid ad	Plus fin de seman a y festiv o	Plus festivo especi al	Jefatura de equipo/plus responsabilid ad	Hora s extra s	Plus radioscop ia	Plus disponibilid ad	Tot compl. sal ef	Total retrib ef
Agrupación 08		100%																				100%
Hombre	3	14.667	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14.667
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

3.1.3 Equiparado Promedio.

Cantidad media, desagregada por concepto retributivo, que se ha percibido de manera equiparada (es decir normalizando las cantidades como si todo el personal hubiera trabajado durante la totalidad de las horas anuales y por el 100% de la jornada).

	Nº	Salario base eq	Variab les	Puest o	Personal es	Antigüed ad	Arm a	Regularizaci ón	Ayud as	Plus idiom a	Plus peligrosid ad	Plus transpor te	Plus vesturar io	Plus nocturnid ad	Plus fin de seman a y festiv o	Plus festivo especi al	Jefatura de equipo/plus responsabilidad ad	Hora s extra s	Plus radioscop ia	Plus disponibilid ad	Tot compl. sal eq	Total salario eq
Total		1%		13%	-173%	12%	26%	58%	-58%		17%	11%	5%	20%	15%	100%	-708%	22%	44%	100%	14%	4%
Hombre	500	19.402	0	305	57	324	296	435	6	0	476	1.461	1.119	566	148	26	7	54	69	29	5.377	24.779
Mujer	73	19.192	0	265	154	286	220	183	10	0	397	1.303	1.068	454	125	0	60	42	39	0	4.606	23.798
Agrupación 02		-5%		100%				100%						100%	71%	100%					96%	-2%
Hombre	3	16.540	0	322	0	0	0	15	0	0	0	0	0	139	82	18	0	0	0	0	576	17.116
Mujer	2	17.370	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	0	0	0	0	0	24	17.394
Agrupación 03		-2%																				-3%
Hombre	3	22.894	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22.894
Mujer	3	23.354	0	0	0	146	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	146	23.500
Agrupación 04		0%		-10%	77%	18%	18%	7%	-59%		12%	8%	2%	17%	14%	100%		9%	43%		10%	2%
Hombre	466	18.904	0	262	38	331	294	215	6	0	493	1.539	1.192	596	159	27	0	50	74	0	5.276	24.180
Mujer	67	18.883	0	289	9	273	240	199	10	0	432	1.418	1.163	494	136	0	0	46	42	0	4.749	23.632
Agrupación 05		100%		100%	100%	100%	100%	100%			100%	100%	100%	100%			100%	100%		100%	100%	100%
Hombre	25	24.135	0	1.173	85	175	477	4.825	0	0	284	479	219	217	0	0	17	86	0	40	8.077	32.212
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agrupación 06		100%		100%		100%		100%			100%	100%						100%		100%	100%	100%
Hombre	2	29.943	0	850	0	654	0	1.062	0	0	1.033	803	0	0	0	0	0	388	0	2.529	7.318	37.260
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Nº	Salario base eq	Variab les	Puest o	Personal es	Antigüed ad	Arm a	Regularizaci ón	Ayud as	Plus idiom a	Plus peligrosid ad	Plus transpor te	Plus vesturar io	Plus nocturnid ad	Plus fin de seman a y festiv o	Plus festivo especi al	Jefatura de equipo/plus responsabilidad ad	Hora s extra s	Plus radioscop ia	Plus disponibilid ad	Tot compl. sal eq	Total salario eq
Agrupación 07																						
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	31.346	0	0	10.800	2.186	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.435	0	0	0	17.421	48.767
Agrupación 08		100%			100%	100%						100%					100%	100 %		100%	100%	100%
Hombre	3	51.318	0	0	2.802	768	0	0	0	0	0	548	0	0	0	0	1.102	258	0	2.885	8.363	59.680
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

3.1.4 Equiparado Mediana.

Cantidad media, desagregada por concepto retributivo, que se ha percibido de manera equiparada.

	Nº	Salario base eq	Variab les	Puest o	Personal es	Antigüed ad	Arm a	Regularizaci ón	Ayud as	Plus idiom a	Plus peligrosid ad	Plus transporte	Plus vesturario	Plus nocturnid ad	Plus fin de semana y festivo	Plus festivo especial	Jefatura de equipo/plus responsabilidad	Hora s extra s	Plus radioscop ia	Plus disponibilid ad	Tot compl. sal eq	Total salario eq
Total		0%					1%				0%	1%	12%								12%	2%
Hombre	500	19.345	0	0	0	0	272	0	0	0	281	1.606	1.308	0	0	0	0	0	0	0	4.395	23.784
Mujer	73	19.270	0	0	0	0	269	0	0	0	281	1.586	1.154	0	0	0	0	0	0	0	3.859	23.354
Agrupación 02		-1%												100%							97%	1%
Hombre	3	17.242	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27	0	0	0	0	0	0	689	17.524
Mujer	2	17.370	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	0	0	0	0	0	24	17.394
Agrupación 03		-3%																				-3%
Hombre	3	22.692	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22.692
Mujer	3	23.354	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23.354
Agrupación 04		0%					1%				-4%	0%	2%								7%	1%
Hombre	466	19.316	0	0	0	0	272	0	0	0	281	1.606	1.308	0	0	0	0	0	0	0	4.383	23.559
Mujer	67	19.259	0	0	0	0	270	0	0	0	293	1.606	1.287	0	0	0	0	0	0	0	4.074	23.296
Agrupación 05		100%		100%				100%													100%	100%
Hombre	25	24.225	0	113	0	0	0	2.933	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7.406	31.002
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agrupación 06		100%		100%		100%		100%			100%	100%						100%		100%	100%	100%
Hombre	2	29.943	0	850	0	654	0	1.062	0	0	1.033	803	0	0	0	0	0	388	0	2.529	7.318	37.260
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agrupación 07																						
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	31.346	0	0	10.800	2.186	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.435	0	0	0	17.421	48.767

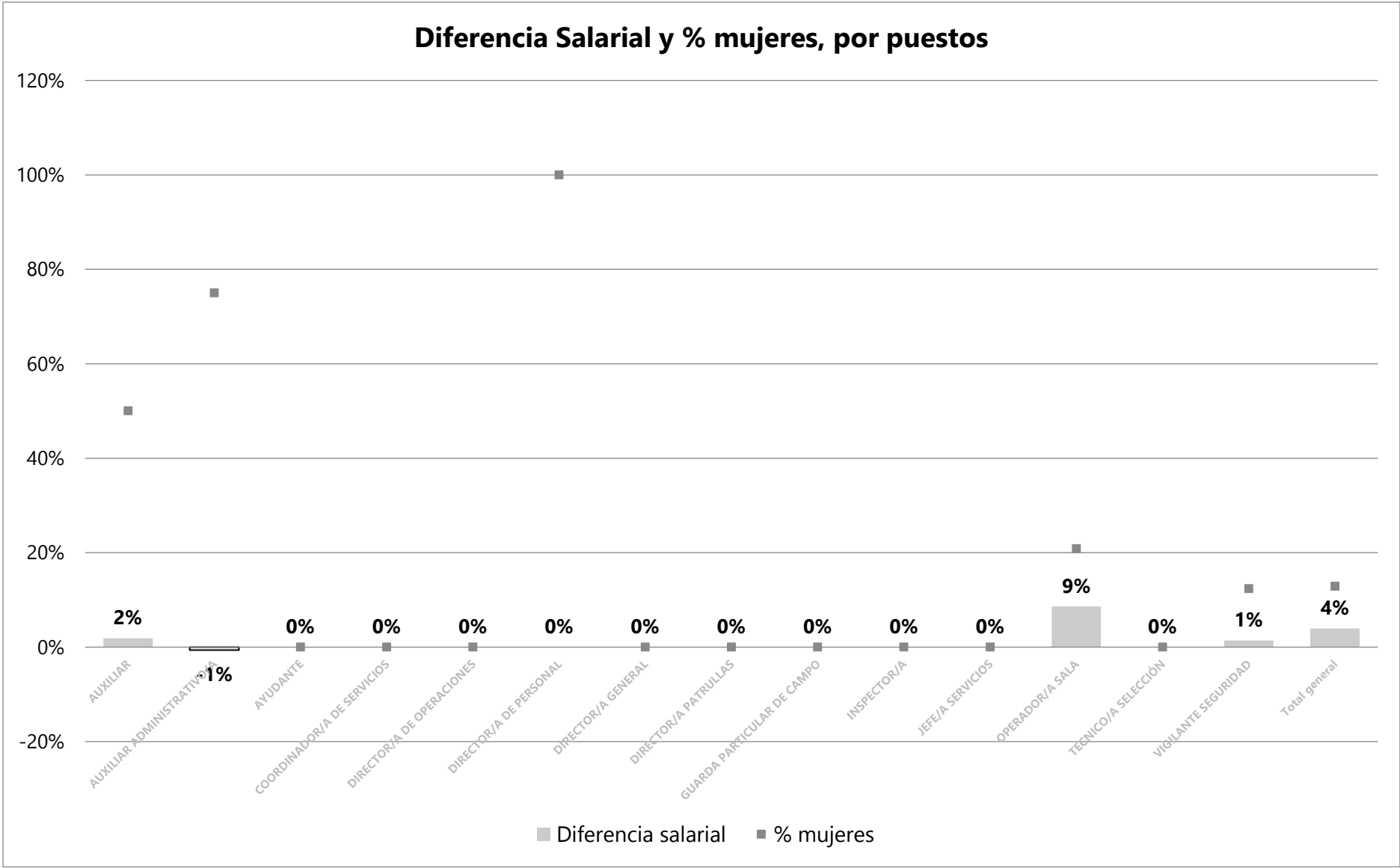
	Nº	Salario base eq	Variab les	Puest o	Personal es	Antigüed ad	Arm a	Regularizaci ón	Ayud as	Plus idiom a	Plus peligrosid ad	Plus transpor te	Plus vesturar io	Plus nocturnid ad	Plus fin de seman a y festiv o	Plus festivo especi al	Jefatura de equipo/plus responsabilidad ad	Hora s extra s	Plus radioscop ia	Plus disponibilid ad	Tot compl. sal eq	Total salario eq
Agrupación 08		100%																				100%
Hombre	3	60.315	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	60.315
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

3.2 Conclusiones del Análisis Salarial

Diferencias porcentuales equiparado promedio por puesto.

	N° personas		Salario Base + Complem		Salario base		Completo Sal.	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Auxiliar	2	2	17.727,45	17.394,25	17.369,43	17.370,22	358,02	24,03
Auxiliar administrativo/a	1	3	23.354,05	23.500,41	23.354,05	23.354,13	0,00	146,28
Ayudante	1		15.893,01		14.882,37		1.010,64	
Coordinador/a de servicios	2		37.260,34		29.942,74		7.317,60	
Director/a de operaciones	1		58.412,12		33.324,60		25.087,52	
Director/a de personal		1		48.767,16		31.346,04		17.421,12
Director/a general	2		60.314,62		60.314,62		0,00	
Director/a patrullas	1		35.063,67		35.063,67		0,00	
Guarda particular de campo	5		31.699,79		19.971,13		11.728,66	
Inspector/a	13		33.311,61		24.198,86		9.112,74	
Jefe/a servicios	5		29.295,60		25.947,73		3.347,87	
Operador/a sala	19	5	21.489,74	19.634,13	17.363,74	16.899,03	4.126,00	2.735,10
Técnico/a selección	2		22.664,03		22.664,03		0,00	
Vigilante seguridad	447	63	24.294,26	23.949,68	18.969,16	19.040,58	5.325,10	4.909,10
Total general	501	74	24.779,49	23.798,07	19.402,21	19.191,90	5.377,27	4.606,17

Puestos	% mujeres	Salario Base + Complem	Salario Base	Comptos Sal.
Auxiliar	50%	2%	0%	93%
Auxiliar administrativo/a	75%	-1%	0%	
Ayudante	0%			
Coordinador/a de servicios	0%			
Director/a de operaciones	0%			
Director/a de personal	100%			
Director/a general	0%			
Director/a patrullas	0%			
Guarda particular de campo	0%			
Inspector/a	0%			
Jefe/a servicios	0%			
Operador/a sala	21%	9%	3%	34%
Técnico/a selección	0%			
Vigilante seguridad	12%	1%	0%	8%
Total general	13%	4%	1%	14%



El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento».⁵

Ninguna de los puestos y agrupaciones analizadas recoge una diferencia por encima del 25%. Las diferencias observadas se encuadran dentro de conceptos que afectan a las condiciones de trabajo (nocturnidad, fin de semana, festividad), en ningún caso las diferencias observadas están motivadas por una discriminación entre sexos.

Las medidas que se establecerán en el área de actuación de auditoría retributiva irán encaminadas a la **revisión periódica** del análisis salarial. Observando la objetividad en la asignación de los complementos salariales, y el seguimiento de los porcentajes de diferencia y la causa de los mismos.

⁵ **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**

«Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva. Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2: a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2. b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento».

Plan de Igualdad

Objetivos

- Integración de la perspectiva de género en la empresa, especialmente en la gestión del personal.
- Promover una presencia equilibrada de las mujeres y hombres en la empresa, poniendo especial énfasis en los puestos que cuentan con infrarrepresentación de alguno de los dos sexos, siempre y cuando la estructura de la empresa lo permita.
- Establecer procedimientos y medidas que prevengan y, en su caso, eviten la segregación ocupacional vertical y horizontal en el ámbito de la empresa, prestando especial atención al acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional y la clasificación profesional.
- Fomentar y promocionar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Prevenir y, en su caso, erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la empresa.
- Informar a las mujeres de la plantilla de los derechos existentes en caso de ser víctimas de violencia de género.
- VISEGURITY, se compromete a destinar los medios materiales, humanos y organizativos necesarios para garantizar la implementación, desarrollo y seguimiento de las medidas contempladas en este Plan de Igualdad.
- De forma genérica, se pondrán a disposición los recursos materiales que resulten precisos (espacios, herramientas tecnológicas, documentación y presupuesto específico para formación, sensibilización, comunicación y aquellas medidas que lo requieran), así como los recursos humanos adecuados, a través de las personas responsables de igualdad, de la comisión de seguimiento y de las áreas, departamentos y personas implicadas en cada medida.
- Este compromiso permitirá asegurar la viabilidad de todas las actuaciones previstas, así como su cumplimiento y evaluación periódica.

Áreas de actuación y mejora

- Responsable en igualdad
- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional y auditoría retributiva.
- Formación.
- Promoción.
- Condiciones de trabajo.
- Salud laboral.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Condiciones de Trabajo.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones y auditoría salarial.
- Prevención del acoso sexual.
- Violencia de género.
- Comunicación y lenguaje no sexista.

Áreas de actuación

0. Área de actuación 0: Responsable en igualdad	
OBJETIVO ESPECÍFICO 0. Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.	
<u>Medida 1</u>	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Persona responsable
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. ALTA. Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. / Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida. Empresa externa de formación
<u>Medida 2</u>	Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Correo electrónico
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. ALTA. Inmediata desde la aprobación del Plan de Igualdad. 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. / Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
1. Área de actuación 1: Proceso de selección y contratación	
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1 Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.	
<u>Medida 1</u>	Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.

Indicadores de seguimiento	Documento de procedimiento
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Seis meses desde la firma del Plan. ALTA. 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida. Guías de apoyo del ministerio.
<u>Medida 2</u>	Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.
Indicadores de seguimiento	Comunicación de la política a la plantilla.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida. Sistema interno de información a la plantilla.
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2 Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.	
<u>Medida 3</u>	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.
Indicadores de seguimiento	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida. Sistema interno de información a la plantilla y programas de gestión de RRHH.
<u>Medida 4</u>	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.
Indicadores de seguimiento	Análisis de un muestreo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida. Programas de gestión de RRHH.

<u>Medida acordada 5</u>	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida. Programas de gestión de RRHH
<u>Medida acordada 6</u>	Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).
Indicadores de seguimiento	Análisis de muestreo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida. Programas de gestión de RRHH, CC de aplicación.
<u>Medida acordada 7</u>	Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.
Indicadores de seguimiento	Informe anual desagregado por sexo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 8</u>	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.
Indicadores de seguimiento	Informe anual desagregado por sexo
Temporalización/Prioridad	Un año desde la firma del Plan. MEDIA

Seguimiento/Evaluación	05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida. Programas de gestión de RRHH
Medida acordada 9	Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.
Indicadores de seguimiento	Informe anual desagregado por sexo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Un año desde la firma del Plan. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida. Programas de gestión de RRHH y registro retributivo.
Medida acordada 10	Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.
Indicadores de seguimiento	Informe anual desagregado por sexo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida. Programas de gestión de RRHH.
Medida acordada 11	Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos, donde este infrarrepresentado.
Indicadores de seguimiento	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, desagregadas por sexo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida. Sistema interno de información a la plantilla y programas de gestión de RRHH.
Medida acordada 12	Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.

Indicadores de seguimiento	Datos del incremento de mujeres
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida. Sistema interno de información a la plantilla, métodos externos de contratación.
<u>Medida acordada 13</u>	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Programas de gestión de RRHH.
<u>Medida acordada 14</u>	Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Guía de reclutamiento y Programas de gestión de RRHH.
<u>Medida acordada 15</u>	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).
Indicadores de seguimiento	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Entidades colaboradoras
2. Área de actuación: Clasificación profesional	

OBJETIVO ESPECÍFICO 2. Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

<u>Medida 1</u>	Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.
Indicadores de seguimiento	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Bienal. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Herramienta y guías del ministerio
<u>Medida 2</u>	La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.
Indicadores de seguimiento	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Programas de gestión de RRHH, CC de aplicación, y guías del ministerio
<u>Medida 3</u>	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.
Indicadores de seguimiento	Informe del análisis de situación
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Programas de gestión de RRHH, CC de aplicación, y guías del ministerio

3. Área de actuación: Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general, y especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.	
<u>Medida 1</u>	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.
Indicadores de seguimiento	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Número de horas y número de personas formadas desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Seis meses desde la firma el Plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida. Empresa externa de formación.
<u>Medida 2</u>	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluida el personal incorporado por subrogación
Indicadores de seguimiento	Contenidos de los módulos y número de personas y horas desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del Plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029 Empresa externa de formación.
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Empresa externa de formación.
<u>Medida 3</u>	Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).
Indicadores de seguimiento	Número de horas y personas formadas desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Empresa externa de formación.

<u>Medida 4</u>	Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
Indicadores de seguimiento	Revisión de contenidos.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 5</u>	Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente
Indicadores de seguimiento	Integrantes de la comisión con formación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Empresa externa de formación.
<u>Medida acordada 6</u>	Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.
Indicadores de seguimiento	Personas formadas desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Empresa externa de formación.
<u>Medida acordada 7</u>	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.
Indicadores de seguimiento	Contenido de la campaña.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Empresa externa de formación.
<u>Medida acordada 8</u>	Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su

	capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.
Indicadores de seguimiento	Estudios realizados y sus resultados.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029 Herramientas de encuestas, sistema de información a la plantilla.
<u>Medida acordada 9</u>	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica, personas formadas desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Empresa externa de formación, programa de gestión de RRHH.
<u>Medida acordada 10</u>	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.
Indicadores de seguimiento	Informe de formación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 11</u>	Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).
Indicadores de seguimiento	Número de horas/número de personas formadas desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Empresa externa de formación.
<u>Medida acordada 12</u>	Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
Indicadores de seguimiento	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo.

Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Empresa externa de formación.
4. Área de actuación: Promoción y ascenso personal	
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.	
<u>Medida 1</u>	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento elaborado.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida. Programa de gestión de RRHH y guías de apoyo del Ministerio.
<u>Medida 2</u>	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento establecido. Medios de difusión y número de personas a las que llegan por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Seis meses desde la firma del Plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida. Programa de gestión de RRHH y sistema de información a la plantilla
<u>Medida 3</u>	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.
Indicadores de seguimiento	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029

Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Programa de gestión de RRHH
<u>Medida acordada 4</u>	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.
Indicadores de seguimiento	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida. Programa de gestión de RRHH y sistema de información a la plantilla
<u>Medida acordada 5</u>	Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.
Indicadores de seguimiento	Nº de personas por sexo y registro de datos.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Programa de gestión de RRHH
<u>Medida acordada 6</u>	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.
Indicadores de seguimiento	Informe estadístico.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Programa de gestión de RRHH
Medida acordada 7	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.

Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes. Número de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Programa de gestión de RRHH y sistema de información a la plantilla
Medida acordada 8	Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.
Indicadores de seguimiento	Programas diseñados
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Plan de formación, empresa externa
Medida acordada 9	Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.
Indicadores de seguimiento	Tope horario.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Guía de desconexión digital, programa de gestión de RRHH y sistema de información a la plantilla
Medida acordada 10	Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica y grupos, desagregado por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Programa de gestión de RRHH y sistema de información a la plantilla
Medida acordada 11	Garantizar una participación mínima de mujeres (50/60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la

	promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres y hombres que participan.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Plan de formación y sistema de información a la plantilla
Medida acordada 12	Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de mujeres promocionadas por grupo y categoría.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Programa de gestión de RRHH , plan de formación y sistema de información a la plantilla
Medida acordada 13	Facilitar en tiempo y forma la formación al personal de servicios auxiliares, por los medios internos, para que llegue a las máximas personas de la plantilla, los cursos de formación de Vigilantes de Seguridad.
Indicadores de seguimiento	Nº de hombres y mujeres que participan.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Programa de gestión de RRHH , plan de formación y sistema de información a la plantilla

5. Área de actuación: Condiciones de trabajo

OBJETIVO ESPECÍFICO 5 Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

<u>Medida 1</u>	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, y cumpliendo con los criterios recogidos en el convenio colectivo de aplicación.
Indicadores de seguimiento	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029

Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Empresas textiles externas
6. Área de actuación: Salud laboral	
OBJETIVO ESPECÍFICO 6. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.	
Medida 1	Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
Indicadores de seguimiento	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Mutua y Programa de gestión de RRHH
Medida 2	
	Se realizará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.
Indicadores de seguimiento	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
Medida 3	
	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
7. Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1 Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	
<u>Medida 1</u>	Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.
Indicadores de seguimiento	Publicación e-mailing y/o portal del personal.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante toda la vigencia del Plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida 2</u>	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante, debidamente justificados
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes desagregadas por sexo durante el año.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida acordada 4</u>	Excedencia de hasta un año para la realización de estudios oficiales o acciones de desarrollo profesional. A la finalización, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo equivalente a su grupo profesional, pudiendo ubicarse en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa en función de las necesidades organizativas.
Indicadores de seguimiento	Número de solicitudes desagregadas por sexo durante el año.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida acordada 5</u>	Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos

Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida 5</u>	En los casos en los que ambas personas progenitoras trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo, dando facilidad para que puedan elegir el turno.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida acordada 6</u>	Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida acordada 7</u>	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida acordada 8</u>	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. debidamente justificados
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación.
Temporalización/Prioridad	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 05/2027.05/2028.05/2029

Seguimiento/Evaluación	
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida 9</u>	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida 10</u>	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año, debidamente justificados.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida acordada 11</u>	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables. debidamente justificados
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 12</u>	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 10 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable. debidamente justificados

Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida acordada 13</u>	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. debidamente justificados
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida acordada 14</u>	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, según lo establecido en el régimen de visitas. debidamente justificados
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida acordada 15</u>	Las trabajadoras y trabajadores, que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio. debidamente justificados
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida acordada 16</u>	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos/as establecidos judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por

	convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizara que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma). debidamente justificados
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida acordada 17</u>	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida acordada 18</u>	Se cambiarán jornada, adaptaciones de jornada o cambios de turnos para trabajadores/as con hijos/as menores de edad o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, si las condiciones del servicio lo permiten. Se hará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, que se notificarán con urgencia. debidamente justificados
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida acordada 19</u>	Ampliar en 1 día, el derecho, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. Será decisión de la persona trabajadora acumular dicho permiso en jornadas completas o disfrutarlo de manera fraccionada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, así como para las jornadas inferiores a las completas

Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida acordada 19</u>	Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA-ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /sin coste económico repercutible.
<u>Medida acordada 20</u>	Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, y se notificarán con urgencia.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida acordada 21</u>	Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información a la plantilla
<u>Medida acordada 22</u>	Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida, en aquellos puestos que lo permitan.

Indicadores de seguimiento	Puestos en que aplica y personas afectadas desagregadas por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Programa de gestión de RRHH
<u>Medida acordada 23</u>	Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales. debidamente justificados en aquellos puestos que lo permitan.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Programa de gestión de RRHH
<u>Medida acordada 24</u>	Ampliar los motivos y especificarlos para poder acogerse a la reducción de jornada (personales, estudios, separación, divorcio...).
Indicadores de seguimiento	Motivos ampliados
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la necesidad Programa de gestión de RRHH
<u>Medida acordada 25</u>	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a cuatro clases de preparación al parto o exámenes prenatales. Debidamente justificadas
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. En caso de rechazarse la solicitud indicar la motivación.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA- ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Programa de gestión de RRHH
8. Área de actuación: Infrarrepresentación femenina	
OBJETIVO ESPECÍFICO 8. Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.	
<u>Medida 1</u>	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos.

Indicadores de seguimiento	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico no repercutible. Programa de gestión de RRHH
<u>Medida acordada 2</u>	Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.
Indicadores de seguimiento	Informe.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico no repercutible. Programa de gestión de RRHH
<u>Medida acordada 3</u>	Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas
Indicadores de seguimiento	Número de candidaturas presentadas y número de veces que se aplica la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Entidades colaboradoras.
9. Área de actuación: Retribuciones y auditoría salarial	
OBJETIVO ESPECÍFICO 9. Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.	
<u>Medida acordada 1</u>	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.
Indicadores de seguimiento	Estudio retributivo (anual), auditoría salarial (bienal) y poner en relación con la valoración de puestos de igual valor (durante la vigencia del plan).

Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Varias (ver campo de arriba). ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Programa de gestión de nóminas
<u>Medida acordada 2</u>	En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior a lo marcado por la normativa se realizará un plan que contenga medidas correctoras.
Indicadores de seguimiento	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Programa de gestión de nóminas
<u>Medida acordada 3</u>	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables.
Indicadores de seguimiento	Análisis de los conceptos salariales.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Programa de gestión de personal
10. Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1 Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. Realizar un seguimiento de los casos de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo.	
<u>Medida acordada 1</u>	Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLPT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
Indicadores de seguimiento	Elaboración declaración de principios
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste no económico no repercutible.

<u>Medida acordada 2</u>	Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando así un clima en el que no pueda producirse.
Indicadores de seguimiento	Difusión de la declaración de principios a la plantilla
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste no económico no repercutible. Sistema interno de información a la plantilla.
<u>Medida 3</u>	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Contenido y número de veces que se ha incluido
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Plan de formación, empresa externa
<u>Medida 4</u>	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como la resolución de los mismos.
Indicadores de seguimiento	Informe
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste no económico no repercutible.
<u>Medida 5</u>	Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Número de cursos/horas, número de participantes y su contenido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Plan de formación, empresa externa
<u>Medida 6</u>	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en aquellos centros en los que haya habido casos.

Indicadores de seguimiento	Acciones y contenido de las mismas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Plan de formación, empresa externa
<u>Medida acordada 7</u>	Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.
Indicadores de seguimiento	Medidas de difusión del protocolo y comprobación de accesibilidad.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH, medida no repercutible económicamente. Sistema de información interna
<u>Medida acordada 8</u>	Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los principios del protocolo.
Indicadores de seguimiento	Canal creado y medidas para preservar el anonimato de la persona denunciante
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH, medida no repercutible económicamente. Sistema de información interna
11. Área de actuación: Violencia de género	
OBJETIVO ESPECÍFICO 11. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	
<u>Medida acordada 1</u>	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Muestra de comunicaciones.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029

Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información interna
<u>Medida acordada 2</u>	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información interna. Programa de gestión de personal
<u>Medida acordada 3</u>	La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información interna. Programa de gestión de personal
<u>Medida acordada 4</u>	La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda. Sistema de información interna. Programa de gestión de personal
<u>Medida acordada 5</u>	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de

	violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda. Sistema de información interna. Programa de gestión de personal
<u>Medida acordada 6</u>	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda. Sistema de información interna. Programa de gestión de personal
<u>Medida acordada 7</u>	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa. Siempre justificados documentalmente y adaptado a la legislación vigente.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda. Sistema de información interna. Programa de gestión de personal
<u>Medida acordada 8</u>	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. Siempre justificados documentalmente y adaptado a la legislación vigente.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda. Sistema de información interna. Programa de gestión de personal

<u>Medida acordada 9</u>	La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda. Sistema de información interna. Programa de gestión de personal
<u>Medida acordada 10</u>	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda. Sistema de información interna. Programa de gestión de personal
<u>Medida acordada 11</u>	La empresa concederá una ayuda económica de una mensualidad de salario en jornadas inferiores al 50% y media mensualidad en jornadas completas, en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH/ Coste variable en función de la demanda. Sistema de información interna. Programa de gestión de personal
<u>Medida acordada 12</u>	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.
Indicadores de seguimiento	Colaboraciones establecidas y número de mujeres víctimas contratadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029

Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
12. Área de mejora: Comunicación y sensibilización	
OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa	
<u>Medida acordada 1</u>	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.
Indicadores de seguimiento	Revisión documentación. MEDIA
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Guías del Ministerio, asesoría externa
<u>Medida acordada 2</u>	Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.
Indicadores de seguimiento	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	A partir del primer año de vigencia del plan. MEDIA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Guías del Ministerio, asesoría externa
<u>Medida acordada 3</u>	Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.
Indicadores de seguimiento	Correcciones hechas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Asesoría externa
<u>Medida acordada 4</u>	Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.
Indicadores de seguimiento	Correcciones hechas.

Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-BAJA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Equipo de Redes Sociales y comunicación
OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.	
<u>Medida acordada 5</u>	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.
Indicadores de seguimiento	Difusiones hechas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información interno
<u>Medida acordada 6</u>	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa
Indicadores de seguimiento	Creación del espacio y contenidos.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Equipo de Redes Sociales y comunicación
<u>Medida acordada 7</u>	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
Indicadores de seguimiento	Número de empresas informadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Asesoría externa
<u>Medida acordada 8</u>	Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Número de empresas informadas.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MUY ALTA 05/2027.05/2028.05/2029

Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Asesoría externa
<u>Medida acordada 9</u>	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.
Indicadores de seguimiento	campaña.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Equipo de Redes Sociales y comunicación
<u>Medida acordada 10</u>	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Equipo de Redes Sociales y comunicación
Objetivo específico 12.4.: Realizar una campaña de sensibilización e información	
<u>Medida acordada 11</u>	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
Indicadores de seguimiento	Campaña y contenido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de comunicación interno
<u>Medida acordada 12</u>	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad
Indicadores de seguimiento	Difusión hecha.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de comunicación interno

<u>Medida acordada 13</u>	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados
Indicadores de seguimiento	Espacio de la memoria
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Anual. ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida
<u>Medida acordada 14</u>	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Campaña y contenido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Equipo de Redes Sociales y comunicación
<u>Medida acordada 15</u>	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación del R.D la Ley 2/2024 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.
Indicadores de seguimiento	Difusión y contenido.
Temporalización/Prioridad Seguimiento/Evaluación	Durante la vigencia del plan. MEDIA-ALTA 05/2027.05/2028.05/2029
Personal responsable/Dotación económica	RRHH. /Coste económico a determinar a la finalización de la ejecución de la medida Sistema de información interno

Comisión de Seguimiento

Finalidad

Con el fin de realizar la evaluación periódica de las acciones y el seguimiento del plan de igualdad se ha creado una Comisión de seguimiento y evaluación. Actuará de elemento dinamizador de las acciones.

Objetivos

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el proceso de desarrollo del Plan, determinando las actuaciones que se han realizado, las que están en proceso de realización y las que no se han realizado.
- Averiguar el tipo de dificultades encontradas para el desarrollo de cada actuación.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de acuerdo con el compromiso adquirido.

Funciones

- Planificación de acciones.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan de igualdad.
- Participación y asesoramiento en las medidas previstas en el plan de igualdad.
- Elaboración de un informe anual para reflejar:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.
 - La eficacia de las medidas puestas en marcha.
 - La propuesta de medidas correctoras.

Composición

Por la parte empresarial:

- D. Pedro García Salayet
- D^a Mireia Alloza López.

Por la parte social:

Por los centros con RLPT

- D. Pedro Ramón Ramírez Fuentes, CCOO
- D^a Lavinia Chiriutin, AND SINDICAL
- D. Santiago Martín Cilleros González, SPS-C

Por los centros sin RLPT

- D^a Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria estatal de Igualdad y Formación de FTSP-USO
- D^a María Victoria Embid, Área de Igualdad del sector seguridad y servicios auxiliares FESMC UGT
- D^a Marian López Martínez, CCOO del Hábitat

Por parte de la **Comisión de Seguimiento** se establecerán mecanismos que permitan realizar un seguimiento periódico de los resultados derivados de las medidas adoptadas que este Plan recoge. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan.

Se elaborará un **informe anual**, donde se refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa. Durante las reuniones de seguimiento del plan se irán detectando las nuevas necesidades, así como el reajuste de las medidas y su puesta en marcha.

La proposición de nuevas medidas para mejorar el cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas puestas en marcha y en consecuencia a las necesidades de la plantilla; se trasladará a la dirección para su negociación o aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento.

REVISIÓN Y/O MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN)

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, el mismo deberá revisarse, en todo caso, si concurre cualquier circunstancia prevista en el artículo 9.2 del RD 901/2020, será objeto de revisión si concurren alguna de las siguientes circunstancias, entre otras:

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
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. 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.

Todo lo recogido en las fichas de medidas podrá ser modificación por decisión de la Comisión de Seguimiento de Igualdad, cuando concurren alguna/as de las siguientes circunstancias:

- Detección de errores en el entendimiento o la implantación de una medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.

- Detección que la medida propuesta no alcance el objetivo previsto, siendo necesario el acuerdo sobre la implantación de una distinta.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el período establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

La **Comisión de Seguimiento** acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico, medidas, y cualquier otro aspecto del Plan de Igualdad, debiendo proponer a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aquellas modificaciones que resulten necesarias. Será la Comisión Negociadora la que deba aprobar por mayoría de sus miembros y en las condiciones que determina su Reglamento, cualquier modificación del presente Plan de Igualdad, levantándose la correspondiente acta al efecto.

Para llevar a cabo los cambios indicados, la Comisión Negociadora convocará una reunión para el debate y seguimiento de las nuevas medidas, cuya adopción del nuevo cambio requerirá el acuerdo de la mayoría.

En el supuesto de llegar a aplicarse finalmente el cambio, deberá difundirse el mismo a través de la Intranet, o el canal que considere apropiado la Dirección de la Empresa para el conocimiento de la plantilla.

Para la resolución de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento establecerá una nueva reunión de la Comisión Negociadora, en orden a resolver la situación presentada.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas que componen la Comisión.

En el supuesto de que las partes negociadoras no alcancen un acuerdo, acuerdan someterse a los procedimientos de resolución alternativa de conflictos, ante la autoridad laboral competente (mediación, arbitraje o conciliación).

Evaluación

La evaluación va a proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitirán integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones. Esta debe ser sistemática, concisa y objetiva favoreciendo la comparación y la extracción de

información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

Evaluación	
Evaluación del proceso	Identifica el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas por medio de las actuaciones planificadas y el tipo de dificultades encontradas. • Nivel de desarrollo de las actuaciones emprendidas. • Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las actuaciones. • Cambios producidos en las actuaciones y desarrollo del Plan, atendiendo a su flexibilidad.
Evaluación de resultados	Identifica la consecución de los objetivos específicos establecidos en el Plan a través del grado de cumplimiento y adecuación de las actuaciones. • Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan. • Nivel de corrección de las desigualdades. • Grado de consecución de los resultados esperados.
Evaluación del impacto	• Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad. • Grado de acercamiento de la igualdad a la plantilla. • Cambios en la cultura y de actitudes en la entidad.

La Comisión de Seguimiento se reunirá periódicamente (al menos una vez al año) para analizar el alcance de las medidas del Plan y el seguimiento por parte de la plantilla, y emitir un informe valorando el grado de cumplimiento incluyendo las recomendaciones pertinentes.

Para la evaluación del Plan se utilizará una metodología que garantice la obtención de información y permita dar cuenta de los resultados obtenidos para valorar el grado de ejecución del Plan.

Este modelo de evaluación se basará en tres dimensiones con tres niveles de análisis: medidas, objetivos y áreas.

Comunicación

La Comisión de Seguimiento instrumentará las medidas de comunicación acordadas en el presente Plan y se divulgarán de manera que lleguen a toda la plantilla, así como a las demás entidades y lugares donde se desarrollen actividades por parte de la empresa como medio de difusión de las medidas acordadas y compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

Así mismo, se procurará asegurar la comunicación de la plantilla con la Comisión de Seguimiento, quienes informarán de cualquier asunto que consideren del interés en esta material.

Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual

INTRODUCCIÓN

Conscientes, VISEGURITY EXPRESS y la representación de personas trabajadoras, 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 VISEGURITY 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 VISEGURITY, materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

VISEGURITY y la representación de las personas 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, VISEGURITY está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

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

Otras normas a tener en cuenta en este ámbito son el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre y el artículo 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

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

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

1. **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición e identificación de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas.

2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente de las conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.

3. **Medidas reactivas** frente a las conductas contra la libertad sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

- Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
- Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima.

Asimismo, Visegurity asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa u organización.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, VISEGURITY 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.
- VISEGURITY velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva

- VISEGURITY 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.

OBJETIVOS

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

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias frente a conductas que atentan contra libertad sexual incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, 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 constatare que ha existido una conducta contraria a la libertad sexual, de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo en el trabajo.
- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia**, 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 Y VIGENCIA

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en VISEGURITY en territorio estatal sin exclusiones,

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.
- 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.

VIGENCIA Y REVISIÓN

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

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

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

5. Cuando se negocie un nuevo plan de igualdad como consecuencia de las actuaciones de revisión del plan de igualdad que impliquen la necesidad de modificar el mismo.

REGISTRO

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

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 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**

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

- **Contradicción y oralidad**

El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas. Este principio implica que deben escucharse las declaraciones de las personas implicadas, no se refiere a la presentación de pruebas (mensajes, registro de llamadas, etc.)

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

- **Protección de Datos**

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

- **Indemnidad frente a represalias**

Queda prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo hacia una persona como consecuencia de la presentación de queja, reclamación, denuncia, recurso contra su discriminación por acoso

sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra su libertad sexual o la de otra persona, así como hacia quienes comparezcan como testigos o participen en el procedimiento. Esta indemnidad quedará suspendida si se demuestra que ha existido una denuncia falsa de mala fe con la intención de perjudicar a la persona denunciada por motivos ajenos a ninguna conducta contra la integridad sexual, el acoso sexual o por razón de sexo. En este caso la denuncia falsa conllevará medidas disciplinarias correspondientes.

Esta garantía de indemnidad quedará suspendida también para quienes comparezcan como testigos o participen en el procedimiento si se demuestra que la declaración o participación ha sido de mala fe.

- **Enfoque de género y derechos humanos**

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

- **Garantía de actuación**

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

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

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

Restitución de las víctimas

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

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

Se garantizarán todos los derechos laborales de la víctima y su protección social si fuera necesario, facilitando la obtención de ayuda psicológica.

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:

Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

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

Acoso sexual ambiental

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

Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales

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

No verbales

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

Físicas

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

NIVELES DE GRAVEDAD (orientativo)

Escala de gravedad Descripción de las conductas

LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

Escala de gravedad Tipología Descripción de las conductas

LEVE	VERBAL	• Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	NO VERBAL	• Hacer gestos lascivos.
	FISICO	• Realizar acercamientos no consentidos.
GRAVE	VERBAL	• Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. • Preguntar sobre la vida sexual. • Presionar postruptura
	NO VERBAL	• Realizar gestos obscenos
	FISICO	• Arrinconar, buscar o hacer que se quede a solas con la persona de forma innecesaria. • Provocar el contacto físico "accidental" de los cuerpos.
MUY GRAVE	VERBAL	• Demandar favores sexuales. • Realizar insinuaciones directas.
		• Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter Ofensivo. • Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.
	NO VERBAL	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	FISICO	Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

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.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndolo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.

- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

NIVELES DE GRAVEDAD (orientativo)

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de las conductas
LEVE	VERBAL	• Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr(plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. • Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. • Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio). • Utilizar humor sexista. • Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. • Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
	NO VERBAL	• Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	FISICO	• Provocar acercamientos
GRAVE	VERBAL	• Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo
	NO VERBAL	• Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre

	FISICO	• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse asolas con la persona de forma innecesaria para intimidar. • Realizar un acercamiento físico excesivo. • Mandar mensajes con tono amenazante.
MUY GRAVE	VERBAL	• Despreciar el trabajo realizado por personas de unsexo determinado. • Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personade un determinado sexo.
	NO VERBAL	• Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento). • Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a un persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.
	FISICO	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Ciberacoso o acoso virtual

La Ley Orgánica 10/22 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

Ejemplos de ciberacoso serían:

- Enviar fotos, videos o grabaciones inapropiadas a tus espacios digitales como el correo, redes sociales, etc.
- Insultar, hacer comentarios degradantes o cualquier otro tipo de acto que atente contra la dignidad de la víctima en un espacio digital.
- Distribuir en Internet una imagen (sexting) o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos).
- Divulgar por Internet grabaciones con móviles en las que se intimida, agrede, persigue, etc. a una persona.
- Controlar el ordenador de la víctima y/o sus redes sociales.

Aunque estos hechos no se den dentro del horario laboral (por ejemplo, envío de WhatsApp al acabar la jornada), si la relación entre persona acosada y acosadora solo es laboral y no se extiende a un plano más personal, se entiende que este ciberacoso tiene una vinculación directa con el ámbito laboral

(*) En todos los tipos de acoso enumerados, estos ejemplos de conductas no pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, llevarán a cabo las siguientes medidas:

Revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.

Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.

Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género

Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género

Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en aquellos centros en los que haya habido casos

Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.

La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 12 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.

- ***Información y Sensibilización***

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

- ✓ El presente protocolo se colgará en la web de la empresa y se enviará por mail a toda la plantilla, estará difundido en los QR de las carpetas azules de los centros, teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.
- ✓ El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para VISEGURITY EXPRESS.
- ✓ 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.

MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

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

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

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos por parte de la VISEGURITY y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras de la comisión de seguimiento del plan de igualdad (que participaran de forma rotativa) quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de VISEGURITY.
- Por parte de la representación social:
 - Las personas que sean designadas por cada una de las organizaciones sindicales participantes en la negociación del Plan (USO, CCOO, UGT).

Se designa una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.

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

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

10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

- **Fase I. Denuncia**

La **denuncia** (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico determinado por la empresa: igualdad@grupovisegurity.com, a la Comisión Instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional.

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

La denuncia deberá contener:

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

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

Tanto la víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo o la conducta frente a la libertad sexual, como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por

la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

- ***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 **3 días hábiles** a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de **3 días, hábiles** se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

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

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

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

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

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 30 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre

y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

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

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

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

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO O CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL POR PERSONAS NO INTEGRANTES DE LA PLANTILLA

Cuando la persona denunciada no forme parte de la plantilla y por lo tanto no se encuentre dentro de su ámbito de organización y dirección, serán los principios de cooperación, colaboración y coordinación entre empresas los que marquen la manera de proceder. Incluiría tanto supuestos en los que:

- La persona denunciada forma parte de la plantilla de una empresa -privada o pública- con la que la compañía tiene una **relación jurídica - subcontratación/cliente-**.
- Cuando la persona denunciada forma parte de la plantilla de una empresa - privada o pública- con la que la compañía **no tiene relación jurídica** pero cuyas personas trabajadoras **concurren en el desarrollo de sus actividades en un mismo centro de trabajo.**
-

Cuando se reciba una comunicación de hechos en la que aparezca como denunciada una persona que no forme parte de la plantilla se pondrá en marcha el presente protocolo en los términos en el mismo establecidos.

Cuando se acuerde la apertura del expediente se pondrá en contacto con la Empresa/Entidad de la que dependa laboralmente la persona denunciada (preferentemente con su Departamento de Igualdad) para informarle sobre dicha circunstancia y solicitar su colaboración/cooperación en su tramitación, poniéndose a su disposición para actuar de manera coordinada y, en su caso, establecer de manera consensuada un procedimiento de actuación (medios de prueba a utilizar, puesta en común de los resultados de la pruebas practicadas, a información a seguir).

Cuando se reciba una comunicación de hechos de una persona que no preste servicios para VISEGURITY, se le indicará que debe dirigirse a la Empresa/Entidad para la que presta servicios, aperturar su propio protocolo, y esta última será la que contacte con VISEGURITY y se pondrá en

funcionamiento la coordinación entre Entidades/Empresas para la tramitación del posible expediente conjunto.

Si se consensua un procedimiento de actuación este será el que se siga en la tramitación del protocolo.

Si no se consensua, se seguirá el presente procedimiento en todo lo que sea compatible con la situación. En este caso, una vez concluida la fase de investigación se informará a la Empresa/Entidad de la que dependa la persona trabajadora denunciada y se le solicitará información sobre la eventual labor de investigación realizada por su parte.

Con los datos disponibles, tanto los obtenidos por la investigación realizada por la persona responsable del expediente, como por los suministrados, en su caso, por la Empresa/Entidad de la que dependa laboralmente la persona denunciada se procederá a emitir el informe final establecido en el presente procedimiento, de cuyas conclusiones se dará traslado a la indicada empresa a los efectos oportunos.

- ***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 15 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Identificación de persona denunciante, víctima y denunciada
- 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 a la Dirección.

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.

WISEGURITY 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 del centro de trabajo si el Servicio de PRL lo considera necesario.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Facilitación del apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier otra conducta contra la libertad sexual, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT mientras se mantenga la situación de incapacidad derivada de estas situaciones.
- 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 el centro de trabajo.

MEDIDAS SANCIONADORAS

Si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona implicada aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona implicada se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para el ascenso o promoción

En el caso de que la sanción a la persona implicada no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

DERECHOS DE LA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (QUE INCLUYE EL ACOSO SEXUAL)

1. A la reorganización de su tiempo de trabajo o reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

2. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.
3. Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlosi este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de su condición de víctima de violencia sexual se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
5. Derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen 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. Siempre prevalecerá el derecho de la víctima a continuar en su puesto de trabajo por lo que entre las sanciones se puede aplicar el desplazamiento a otro centro de la persona que ha acosado. Como medida sancionadora se debe separar físicamente a la presunta persona implicada de la afectada, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la persona afectada de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa
6. En tales supuestos, la empresa u organización, estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
7. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto 5 de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decaendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades
8. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis

meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

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 esto ocurriese, este procedimiento quedaría en suspenso, manteniendo las medidas cautelares, hasta resolución judicial.

ANEXO 1

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

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada: