



Seguridad Privada y
Servicios Auxiliares
FeSMC



PLAN DE IGUALDAD

RSG SEGURIDAD Y PROTECCIÓN, S.L.



ÍNDICE

1. MARCO LEGAL	5
2. PRINCIPIOS GENERALES	6
3. DEFINICIONES	6
4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	10
5. ORGANIGRAMA	13
5.1. Órgano de administración	13
5.2. Representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).....	13
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	13
6.1. Ámbito personal	13
6.2. Ámbito territorial.....	14
6.3. Ámbito temporal.....	14
7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	14
8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA	15
8.1. Composición	15
8.2. Ámbito de actuación	15
8.3. Objetivos.....	16
8.4. Funciones	16
9. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES	16
9.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla.....	17
9.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras.....	17
9.1.2. Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo	18
9.1.3. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.	18
9.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con los puestos de trabajo.	18
9.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.	19
9.1.6. Distribución desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.	19
9.2. Análisis por materias.....	19
9.2.1. Proceso de selección y contratación	20
9.2.2. Clasificación profesional	20
9.2.3. Formación	20
9.2.4. Promoción profesional	20
9.2.5. Condiciones de trabajo.....	21
9.2.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	21
9.2.7. Infrarrepresentación femenina	21
9.2.8. Retribuciones.....	22
9.2.9. Prevención del acoso sexual	42

9.2.10.	Seguridad y salud laboral desde una perspectiva de género	42
9.2.11.	Violencia de género.....	43
9.2.12.	Lenguaje y comunicación no sexista.....	43
10.	OBJETIVOS	43
10.1.	Objetivos Generales	43
10.2.	Objetivos Específicos.....	44
11.	PLAN DE ACCIÓN	45
2.	PLAN DE ACCIÓN	46
•	RESPONSABLE DE IGUALDAD	46
•	POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	47
•	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	49
•	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	50
•	FORMACIÓN.....	51
•	PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	52
•	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	56
•	RETRIBUCIÓN.....	60
•	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DENTRO DEL ENTORNO LABORAL.....	61
•	SALUD LABORAL.....	62
•	VIOLENCIA DE GÉNERO.....	63
12.	CALENDARIO DE ACTUACIONES	66
13.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	76
13.1.	Comisión de seguimiento.....	76
13.1.1.	Composición	76
13.1.2.	Ámbito de actuación	77
13.1.3.	Funciones.....	77
13.1.4.	Periodicidad del seguimiento y la evaluación	78
13.1.5.	Medios.....	78
13.2.	Seguimiento	78
13.3.	Evaluación	79
14.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	79
15.	SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS	80
16.	COMPROMISO DE LA EMPRESA	81
17.	COMUNICADO CORPORATIVO	82
18.	ANEXO I - PROTOCOLO PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	83
19.	ANEXO II – GUIA VIOLENCIA GÉNERO	98
20.	FIRMA.....	111

1. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

No obstante, el pleno reconocimiento jurídico del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en la esfera del ordenamiento jurídico español, tuvo lugar la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH). Esta Ley puede considerarse como una acción normativa específicamente destinada a hacer efectivo el principio de igualdad de sexo y a eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer, en aplicación de los mencionados artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

El artículo 45.1 LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El apartado segundo del mismo artículo establece que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La LOIEMH se complementó con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y con el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por su parte, los convenios colectivos también han establecido entre sus principios generales, la voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación.

En efecto, el Convenio colectivo aplicable a **RSG SEGURIDAD Y PROTECCIÓN, S.L.**, a saber, **el Convenio Colectivo de Seguridad Privada**, pone especial atención en el cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y promulga el principio de transparencia retributiva en la implantación del plan de igualdad.

Por todo lo anterior, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de las empresas.

2. PRINCIPIOS GENERALES

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en **RSG SEGURIDAD Y PROTECCIÓN, S.L.**

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

3. DEFINICIONES

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y no discriminación y en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cualquier otra definición incluida en la mencionada normativa y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando existe una ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Causas de discriminación

Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Discriminación Directa

La situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación Indirecta

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesario y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Discriminación por asociación

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de trato discriminatorio debido a su relación con otra sobre la que concurra algún aspecto relacionado con el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Discriminación por error

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Discriminación múltiple

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

Discriminación interseccional

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo

El Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo,

incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Acoso discriminatorio

Constituye acoso, cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, por razón de alguna de las causas de discriminación.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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.

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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

Inducción, orden o instrucción de discriminar

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas de discriminación.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Indemnización frente a represalias

También se considerará discriminación cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo con el mismo objetivo y destinados a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas de carácter positivo en favor de las mujeres y con el fin de lograr el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tutela Jurídica Efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a todas las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Intersexualidad

La condición de aquellas personas nacidas con una características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

RSG SEGURIDAD Y PROTECCIÓN, S.L. (en adelante "**RSG**") es una empresa del sector de la seguridad privada que opera a nivel nacional, con presencia en diferentes provincias y una plantilla de 125 trabajadores distribuidos en diversas delegaciones. Durante sus primeros años de actividad, la empresa centró su labor en la prestación de servicios de vigilancia y control de accesos, constituyendo esta área el núcleo inicial de su actividad.

Con el paso del tiempo, RSG ha diversificado progresivamente su oferta de servicios, incorporando consultoría en seguridad y ciberseguridad, formación especializada para empresas y el desarrollo de soluciones personalizadas, adaptadas a las necesidades específicas de cada cliente. Este proceso de diversificación ha permitido a la empresa consolidar su posición en el sector y responder de forma eficaz a los nuevos retos y amenazas en materia de seguridad.

La estructura organizativa de RSG se compone de tres áreas principales: el Departamento Operativo, integrado por vigilantes de seguridad, escoltas y conductores, que concentra la mayor parte de la plantilla; el Departamento de Gestión, responsable de las funciones de administración y recursos humanos; y el Departamento de Seguridad, encargado de la supervisión y coordinación de los servicios prestados. La dispersión geográfica de la empresa y la cobertura de contratos en distintas provincias implican la movilidad del personal como elemento relevante en la organización del trabajo.

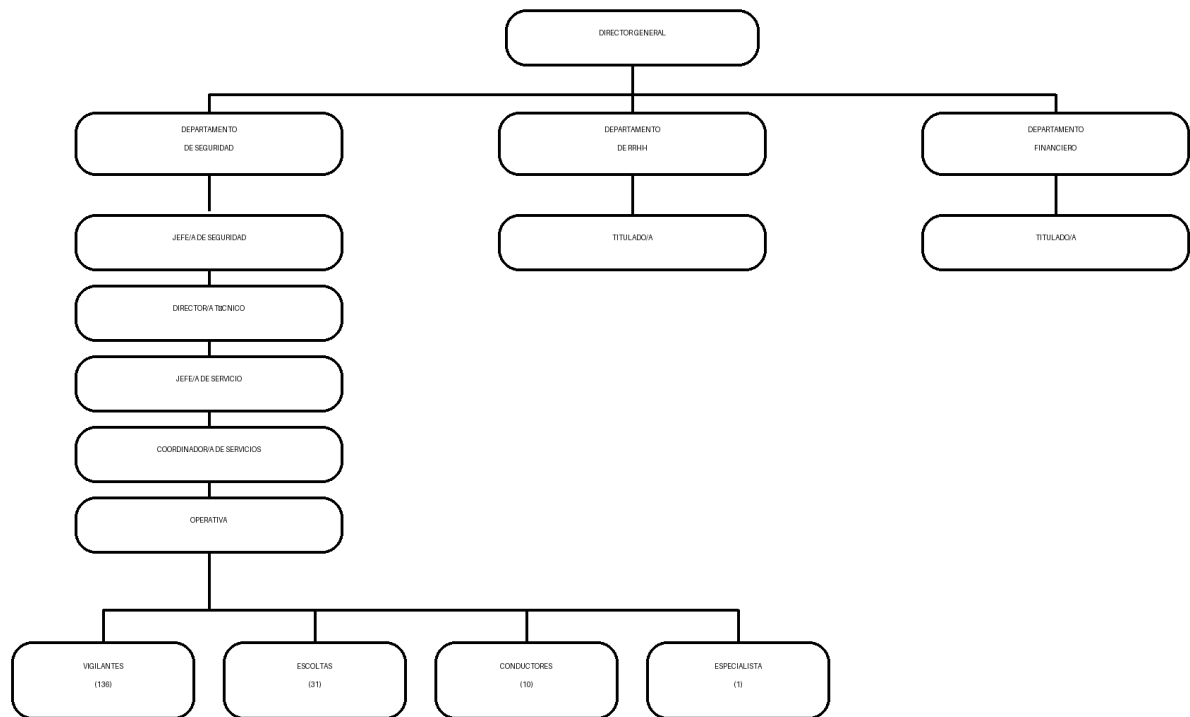
El sector de la seguridad privada se caracteriza por una elevada masculinización, con una presencia femenina que a nivel global se sitúa entre el 10% y el 15%, especialmente en puestos administrativos o de gestión. En este contexto, RSG cuenta con una representación femenina del 12,8%, porcentaje que se encuentra dentro de la media del sector.

A lo largo de los años, la empresa ha mantenido una estructura estable, con un crecimiento moderado y sostenido en la contratación de personal, impulsado por su apuesta por la innovación, la calidad de los servicios y la satisfacción del cliente. Actualmente, RSG dispone de un equipo de profesionales altamente capacitados y de una amplia base de clientes que confían en la empresa para la protección de su seguridad y bienestar.

Asimismo, RSG trabaja de forma continuada para mantenerse a la vanguardia de la tecnología y de las buenas prácticas en materia de seguridad, y manifiesta su compromiso como empresa socialmente responsable, implicada con la comunidad y con la mejora del entorno social en el que desarrolla su actividad.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	RSG SEGURIDAD Y PROTECCIÓN, S.L.					
NIF	B87358859					
Domicilio social	C/Gobelas, 17 (Urb. La Florida) - Piso 1 (28023) Madrid					
Forma jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal					
Año de constitución	2015					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Seguridad privada					
CNAE	8010 - Actividades de seguridad privada					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
Personas Trabajadoras	Mujeres	22	Hombres	162	Total	184
Centros de trabajo	Madrid					
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo de Seguridad Privada					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Periodo de referencia de los datos analizados	01/01/2024 – 31/12/2024					
Fecha de aprobación del diagnóstico	14/05/2026					
Asesores externos	Grupo Adaptalia LEGAL- FORMATIVO S.L.					

5. ORGANIGRAMA



5.1. Órgano de administración

El órgano de administración está compuesto por un Administrador único (mujer).

5.2. Representación legal de las personas trabajadoras (RLPT)

RSG cuenta con Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), compuesta exclusivamente por 5 hombres.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

6.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de **RSG**, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, tal y como viene recogido en el art. 3.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

6.2. Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad de carácter estatal, dado que en el momento de firma, **RSG** presta servicios en las Provincias de A Coruña, Castilla la Mancha, Castellón, Cataluña, Lérida, Madrid, Navarra, Palencia, Sevilla y Valencia, así hace referencia a todos los centros de trabajo de **RSG**.

6.3. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde 05/06/2026 a 04/06/2030.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- I. **Compromiso de la empresa con las políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales.
- II. **Constitución de la Comisión Negociadora**, conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, manteniendo el equilibrio entre sexos.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y prevención del acoso sexual. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas, cumpliéndose así con el principio de "transversalidad", existiendo implicación de todo el conjunto de la empresa.
- IV. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. El plan de igualdad es revisado, consensuado, aprobado y validado por la Comisión Negociadora.
- V. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. El órgano encargado de llevar a cabo el control de dichas medidas es la Comisión de Seguimiento.

- VI. Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido, la Comisión de Seguimiento deberá realizar una revisión y evaluación de las acciones, que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran.

Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

8.1. Composición

La Comisión Negociadora del Plan de igualdad de **RSG**, es paritaria y está compuesta por los representantes de la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión de Negociadora, con fecha 23 de abril de 2026, se acuerda la siguiente composición¹:

En representación de la Representación Legal de los Personas Trabajadoras:

- RLPT - USO
- Organización sindical CCOO del Hábitat
- Organización sindical UGT FICA
- Organización sindical FTSP-USO

En representación de la Empresa:

- RR.HH.
- Jefe/a de seguridad.
- Director/a de operaciones.

Por otro lado, hay que indicar que la Comisión Negociadora ha contado con el asesoramiento de la consultoría externa **Grupo Adaptalia Legal y Formativo S.L.** (Grupo Adaptalia), expertos en Compliance e implantación de Planes de Igualdad.

8.2. Ámbito de actuación

Su ámbito de actuación comprenderá a los centros de trabajo de la organización.

¹ Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión negociadora, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión Negociadora.

8.3. Objetivos

- Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
- Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
- Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
- Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
- Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.
- Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
- Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

8.4. Funciones

Los miembros aquí designados podrán ser renovados según la rotación que se dé dentro de la compañía en los cargos que desempeñan.

Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del Plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Realizar el análisis de datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la composición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
 - o Proceso de selección y contratación
 - o Promoción profesional
 - o Formación
 - o Retribución y auditoría retributiva
 - o Clasificación profesional (VPT)
 - o Condiciones laborales
 - o Infrarrepresentación femenina
 - o Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - o Prevención del acoso sexual y por razones de sexo
 - o Salud laboral desde una perspectiva de género
 - o Protección de víctimas de violencia de género
 - o Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista

9. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES

Se detallan a continuación las conclusiones del Informe de diagnóstico realizado expresamente para la elaboración del presente plan de igualdad y que puede ser consultado en su totalidad en el documento denominado **“Informe diagnóstico – RSG.”** adjuntado en el apartado **“otros”** del REGCON.

El diagnóstico se realizó a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la empresa.

Una vez recopilada y analizada la documentación e información, la fase de diagnóstico se ha centrado en las siguientes materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

9.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y los trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

1. *Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras.*
2. *Distribución desagregada por sexo con relación con los centros de trabajo.*
3. *Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.*
4. *Distribución desagregada por sexo por puestos de trabajo.*
5. *Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.*
6. *Distribución desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.*

9.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras

Durante el ejercicio 2024, la plantilla de RSG estaba compuesta por un 12,80% de mujeres y un 87,20% de hombres, lo que refleja la realidad histórica y las dinámicas del sector de la seguridad privada, donde la mayoría de los puestos operativos suelen ser ocupados por hombres. La diferencia entre sexos no responde a discriminación, sino a factores como la formación previa, las exigencias físicas de determinados puestos y las trayectorias profesionales habituales en el sector. La composición del personal se relaciona con las actividades de vigilancia, escolta, transporte seguro y funciones administrativas o de gestión, que requieren tanto competencias técnicas como capacidades organizativas y de coordinación. RSG asegura que sus procesos de selección, promoción y desarrollo profesional se basan en mérito, capacidad y competencia, garantizando igualdad de oportunidades. La estructura de la plantilla refleja un entorno profesional donde se reconoce el talento sin distinción de género y se busca fomentar la igualdad efectiva en la práctica diaria.

9.1.2. Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo

La plantilla de RSG Seguridad y Protección, S.L. presenta una marcada masculinización, acorde con la realidad del sector de la seguridad privada. En la sede de Madrid trabajan nueve personas (una mujer y ocho hombres), mientras que, considerando el conjunto de centros donde la empresa presta servicios, la plantilla total asciende a 184 personas, de las cuales 22 son mujeres (11,96 %) y 162 hombres (88,04 %). La presencia femenina se concentra principalmente en puestos administrativos y de gestión, siendo muy reducida en funciones operativas como vigilancia, escolta o conducción, ocupadas mayoritariamente por hombres. Esta distribución no obedece a prácticas discriminatorias, sino a las características propias del sector y a las exigencias de los puestos —como la disponibilidad horaria, turnicidad y exposición a riesgos—, reflejando así un desequilibrio de género alineado con las necesidades operativas y la realidad del mercado laboral en este ámbito.

9.1.3. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.

La plantilla de RSG presenta un total de 184 contratos con una clara sobrerrepresentación masculina (88,04%) frente a la femenina (11,96%). Las modalidades más frecuentes son los contratos indefinidos a tiempo completo (código 100) y los temporales a tiempo completo por circunstancias de la producción (código 402), ambos con un 24,46%, seguidos de los indefinidos a tiempo parcial (código 200, 18,48%) y los temporales a tiempo parcial (código 502, 16,30%), manteniendo todos ellos una distribución fuertemente desigual por sexo. Las modalidades minoritarias reproducen esta misma tendencia, evidenciando una infrarrepresentación estructural de las mujeres. En cuanto a la duración, predomina la contratación indefinida (58,70%) frente a la temporal (41,30%), aunque tanto en los contratos indefinidos como en los temporales se observa nuevamente una brecha significativa: los hombres representan el 86,11% y el 90,79%, respectivamente. En conjunto, los datos muestran que la desigualdad por razón de sexo se extiende tanto a los tipos de contrato como a los niveles de estabilidad laboral.

9.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con los puestos de trabajo.

La estructura de puestos muestra una fuerte concentración en la categoría de Vigilante de seguridad, que reúne al 73,91% de la plantilla (136 personas) y presenta una mayoría masculina del 86,03%, concentrando además la mayor parte de mujeres y hombres de la organización. El puesto de Escolta, con 31 personas (16,85%), también muestra una distribución muy desigual, con un 96,77% de hombres y apenas una mujer. El tercer puesto en volumen es el de Conductor/a, que representa el 5,43% de la plantilla y mantiene igualmente un predominio masculino (80%). Finalmente, otros puestos residuales como coordinador/a de servicios, director/a técnico, especialista, jefe/a de servicio y titulado/a de posgrado están ocupados exclusivamente por hombres, lo que evidencia un patrón generalizado de sobrerrepresentación masculina en los distintos niveles y funciones de la empresa.

9.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.

La plantilla presenta una antigüedad mayoritariamente baja, ya que el 60,33% del personal se concentra en la franja de "0 a 1 años", seguida por la franja "1 a 3 años" con un 30,43%, mientras que el tramo de "3 a 5 años" supone solo el 9,24%. En todas las categorías se mantiene una distribución desigual por sexo, coherente con la composición global de la empresa: las mujeres representan el 11,71% en la franja más reciente, descienden al 10,71% en la de 1 a 3 años y alcanzan el 17,65% en la de mayor antigüedad, aunque este último grupo es reducido. En conjunto, los datos reflejan una estructura consolidada pero con incorporación continua de personal, manteniéndose en todas las franjas un predominio claro de hombres.

9.1.6. Distribución desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.

El análisis de la distribución por edad muestra que la plantilla se concentra principalmente en los tramos intermedios, especialmente entre 40 y 50 años, que agrupan los mayores porcentajes de personal. En estos rangos, aunque se observa cierta presencia femenina —más notable en 40–45 años—, predomina claramente el personal masculino. Los demás tramos presentan menor representación y mantienen un patrón de fuerte masculinización, con especial ausencia de mujeres en edades de entrada y consolidación temprana (20–30 años), donde su presencia es nula o muy reducida. Mientras los hombres se distribuyen de forma más homogénea a lo largo de todos los tramos de edad, las mujeres se concentran principalmente entre los 40 y 50 años, evidenciando un desequilibrio significativo tanto por edad como por sexo.

9.2. Análisis por materias

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cualitativos sobre cada una de las materias analizadas.

Se detallarán las conclusiones más relevantes, pudiendo ampliar la información en el documento **"Informe diagnóstico – RSG"** adjuntado en el apartado **"otros"** del REGCON junto con el presente documento.

Las materias analizadas son:

- **Proceso de selección y contratación.**
- **Clasificación profesional.**
- **Formación.**
- **Promoción profesional.**
- **Condiciones de trabajo.**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de al vida personal, familiar y laboral.**
- **Infrarrepresentación femenina.**
- **Retribuciones.**
- **Prevención del acoso sexual y/o por razones de sexo.**
- **Seguridad y salud laboral desde una perspectiva de género.**
- **Violencia de género.**

- **Lenguaje y comunicación inclusiva.**

9.2.1. Proceso de selección y contratación

RSG dispone de un procedimiento de selección y contratación estandarizado que se activa cuando surge la necesidad de incorporar personal. Las ofertas de empleo se publican en redes sociales y portales especializados, y posteriormente se contacta con las candidaturas que cumplen los requisitos del puesto, realizándose pruebas únicamente cuando la naturaleza del mismo lo requiere. El proceso garantiza la igualdad de oportunidades, ya que no se establece preferencia por razón de sexo; en caso de igualdad total de condiciones, se prioriza a la persona que haya contactado primero y haya presentado correctamente toda la documentación necesaria.

9.2.2. Clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional de la Organización se basa en lo dispuesto en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo de aplicación, atendiendo a criterios objetivos como aptitudes, titulaciones y contenido de la prestación laboral. Los Grupos Profesionales integran diversas categorías, funciones y especialidades, facilitando la adecuada organización del trabajo. Su definición responde a reglas comunes aplicables a toda la plantilla, sin diferenciación por razón de género.

9.2.3. Formación

El análisis del plan de formación de la empresa pone de manifiesto la existencia de un procedimiento estructurado que permite identificar y atender las necesidades formativas del personal mediante distintos canales, garantizando su capacitación y actualización continua. La formación se difunde a través de comunicaciones internas y se organiza en modalidades obligatorias y voluntarias, pudiendo impartirse de forma presencial u online y dentro o fuera de la jornada laboral, con las compensaciones correspondientes. Asimismo, destaca la inclusión de contenidos específicos en materia de igualdad, acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género. No obstante, no se contemplan ayudas económicas para estudios de posgrado, aunque sí se dispone de un programa de reciclaje para el personal que se reincorpora tras periodos prolongados de ausencia..

9.2.4. Promoción profesional

La Organización no cuenta con un procedimiento de promoción interno estandarizado ni formalizado por escrito. No obstante, el proceso de promoción se desarrolla siguiendo criterios definidos para seleccionar a la persona más adecuada para el puesto vacante.

No existe un sistema interno de publicación de vacantes, y la información sobre oportunidades de promoción se comunica de manera directa por los responsables de área.

Los procesos de gestión y decisión de las promociones están a cargo del personal interno de la estructura.

9.2.5. Condiciones de trabajo

Durante el periodo analizado no se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo más allá de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo de aplicación.

La empresa se ajusta al Convenio Colectivo de Seguridad Privada, incorporando en algunos casos mejoras en materia de conciliación, como ajustes de turnos o cambios voluntarios de servicio. La organización del trabajo combina distintos tipos de jornada, mientras que la flexibilidad horaria se aplica de forma puntual. Las vacaciones se asignan conforme al convenio, coordinándose con las necesidades del servicio y favoreciendo la conciliación del personal. Asimismo, se contempla el uso de distintas modalidades de contratación según necesidades específicas, limitándose el teletrabajo a puestos administrativos cuando es viable. La empresa también ofrece beneficios sociales conforme a convenio, garantiza la desconexión digital y dispone de sistemas de control del trabajo mediante herramientas operativas y de supervisión.

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

La Organización informa a la plantilla sobre medidas de conciliación mediante correo, circulares, tablón y comunicación directa de RR. HH. Se aplica flexibilidad horaria limitada y adaptación de jornada a jornada continua cuando la operativa lo permite, priorizando casos de conciliación familiar acreditada. Se facilita la movilidad geográfica por cuidado de menores u otros dependientes según viabilidad operativa. Se flexibilizan los permisos retribuidos más allá del mínimo legal cuando el servicio lo permite.

9.2.7. Infrarrepresentación femenina

La distribución de mujeres y hombres por puesto de trabajo muestra una plantilla mayoritariamente masculina y una presencia femenina limitada, si bien no se aprecian indicios relevantes de segregación horizontal. En los puestos de mayor volumen existe mezcla de géneros, aunque con predominio masculino, y la ocupación exclusivamente masculina en algunos puestos residuales responde más a la estructura operativa que a una diferenciación funcional por sexo.

En cuanto a la segregación vertical, los datos sí evidencian un desequilibrio significativo. La totalidad de las mujeres se concentra en los puestos de base, sin representación en mandos intermedios ni en niveles directivos, lo que revela barreras en el acceso a responsabilidades superiores.

9.2.8. Retribuciones

Para la realización del Registro Salarial y la Auditoría Retributiva se parte del principio de transparencia retributiva, recogido en el artículo 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que tiene por objeto obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se atribuye a las retribuciones atribuidas a la plantilla de la empresa. Dentro de esa información se analiza si existe alguna discriminación tanto directa como indirecta en trabajos de igual valor que carezca de justificación objetiva.

El análisis retributivo responde a lo recogido en el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregadas por sexo, así como la media aritmética y la mediana, también desagregadas por sexo, de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Asimismo, esta información queda desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo el salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Con arreglo a lo dispuesto en los artículos 28.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el concepto de "trabajo de igual valor" supone que un trabajo tendrá el mismo valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o las tareas que implica, las condiciones educativas, las profesionales o las formativas exigidas sean equivalentes.

Para obtener el análisis mencionado se ha empleado el Registro Salarial, la Auditoría Retributiva, la valoración de puestos de trabajo utilizando como base la clasificación profesional en la empresa y los convenios colectivos de aplicación.

La estructura salarial seguida en RSG SEGURIDAD Y PROTECCIÓN, S.L. se rige por lo establecido en los convenios colectivos aplicables, en particular, el Convenio Colectivo de aplicación.

La retribución total anual se compone de los siguientes conceptos:

Salario Base:

Es el establecido según la categoría de los establecimientos, para cada una de las categorías profesionales clasificadas a efectos retributivos en las tablas del convenio colectivo de aplicación.

Complementos Salariales:

- Prorratio de pagas extraordinarias: las pagas extra (normalmente verano y Navidad) se reparten mensualmente en la nómina en lugar de pagarse en dos momentos del año.
- Antigüedad: complemento por el tiempo trabajado en la empresa.
- Antigüedad quinquenios: cantidad adicional que se cobra por cada 5 años completos de servicio en la empresa.

- o Plus peligrosidad: se paga al personal que, por su función, debe portar arma de fuego (por ejemplo, transporte de fondos o explosivos).
- o Plus escolta: complemento para vigilantes que realizan servicio como escoltas privados.
- o Plus actividad: complemento salarial fijo que se abona a determinadas categorías profesionales según la tabla salarial del convenio.
- o Plus responsable equipo vigilante: se paga al trabajador que coordina o dirige un equipo de vigilantes, normalmente un 10 % del salario base mientras ejerza esa función.
- o Plus trabajo nocturno: se paga por horas trabajadas entre las 22:00 y las 06:00.
- o Plus radioscopia básica: complemento por usar equipos de rayos X o radioscopia en el servicio, cobrado en función de las horas de uso.
- o Plus fines de semana y festivos: se paga por cada hora trabajada en sábado, domingo o festivo.
- o Horas extraordinarias laborales: horas trabajadas por encima de la jornada ordinaria en días normales.
- o Horas extraordinarias festivos: horas extra realizadas en festivos, normalmente con mayor retribución.
- o Plus distancia y transporte: compensación por gastos de desplazamiento al trabajo.
- o Plus mantenimiento vestuario: cantidad destinada al cuidado y limpieza del uniforme de trabajo.
- o Plus trabajo 24/31 diciembre: compensación por trabajar Nochebuena o Nochevieja.
- o Ayuda minusválidos: ayuda económica para trabajadores que tengan hijos o familiares con discapacidad a cargo (si se cumplen los requisitos del convenio).
- o Ejercicio tiro: retribución por asistir a prácticas obligatorias de tiro (cada 3 o 6 meses) para personal armado.
- o Formación: pago o compensación por cursos obligatorios o formación profesional exigida por la empresa o la normativa.
- o Horas extraordinarias: concepto general para cualquier hora realizada fuera de la jornada pactada.
- o Horas complementarias: horas adicionales en contratos a tiempo parcial, pactadas previamente.
- o Abono diferencia nómina: ajustes por descuadres de nóminas anteriores, habitualmente por subidas salariales de convenio o SMI.
- o Mejora voluntaria: cantidad adicional que la empresa paga voluntariamente, por encima del convenio.
- o Complemento no consolidable: complementos ligados a servicios esporádicos o eventos puntuales pactados.
- o Incentivo: pago variable ligado a servicios puntuales pactados, similar al complemento no consolidable.

El origen y la naturaleza de los conceptos retributivos aplicables vienen determinados por el Convenio Colectivo de Seguridad Privada únicamente en aquellos supuestos en los que este los regula de forma expresa. En este ámbito se incluyen los complementos salariales previstos en la estructura retributiva del convenio, tales como la antigüedad y la antigüedad por quinquenios, el plus de peligrosidad, el plus de escolta, el plus de actividad, el plus de responsable de equipo de vigilancia, el plus de trabajo nocturno, el plus de radioscopia básica y el plus por trabajo en fines de semana y festivos. Asimismo, el convenio contempla determinadas percepciones vinculadas a condiciones de trabajo o compensación de gastos, como el plus de distancia y transporte y el plus de mantenimiento de vestuario, así como la retribución correspondiente a las horas extraordinarias. También regula otros aspectos relacionados con la prestación laboral, como la posibilidad de prorratear las pagas extraordinarias y las compensaciones asociadas

al ejercicio de tiro y a la formación obligatoria.

Complementos Extrasalariales:

- Dieta 1 comida: cantidad destinada a compensar el gasto de manutención cuando, por motivos del servicio, la persona trabajadora debe realizar una comida fuera de su domicilio habitual. Su finalidad es cubrir el coste de dicha manutención durante la jornada laboral
- Locomoción: compensación económica destinada a cubrir los gastos de desplazamiento en los que incurre la persona trabajadora como consecuencia de la prestación del servicio cuando debe trasladarse fuera de su centro habitual de trabajo o utilizar medios de transporte para el desempeño de sus funciones.

Análisis de las retribuciones por sexo y clasificación profesional

Cada grupo profesional corresponde a un puesto de trabajo, tal y como se indica en la siguiente tabla:

GRUPOS/PUESTOS DE TRABAJO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Convenio Colectivo de Seguridad Privada	162	22	184
GRUPO 01	1		1
DIRECTOR/A TÉCNICO	1		1
GRUPO 02	3		3
COORDINADOR/A SERV.	3		3
GRUPO 03	1		1
JEFE/A SERVICIO	1		1
GRUPO 04	1		1
TITULADO/A POSTGRADO - MASTER	1		1
GRUPO 05	1		1
ESPECIALISTA	1		1
GRUPO 06	8	2	10
CONDUCTOR/A	8	2	10
GRUPO 07	30	1	31
ESCOLTA	30	1	31
GRUPO 08	117	19	136
VIGILANTE DE SEGURIDAD	117	19	136
Total general	162	22	184

Salario base

En este caso se observa un **equilibrio** en la media de los salarios totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una diferencia del 3% a favor de los hombres.

Es importante señalar que tanto la recopilación de información como el análisis de resultados de esta auditoría se realizan con perspectiva de género. Por lo tanto, los puestos de trabajo en los que no hay representación de ambos sexos no pueden ser objeto de análisis. En este caso, **GRUPO 06** (*Conductor/a*), **GRUPO 07** (*Escolta*), y **GRUPO 08** (*Vigilante de Seguridad*), cumplen con este requisito, por lo que el análisis de brechas se centrará exclusivamente en estos puestos de trabajo.

Respecto a los distintos Grupos (o puestos de trabajo), no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$). Si observamos la existencia de diferencias salariales ($\leq 25\%$) en el siguiente Grupo:

- **GRUPO 06 – CONDUCTOR/A**, Convenio Colectivo de Seguridad Privada.
Existe una diferencia salarial del -4%, a favor de las mujeres.
- **GRUPO 07 – ESCOLTA**, Convenio Colectivo de Seguridad Privada.
Existe una diferencia salarial del 2%, a favor de los hombres.
- **GRUPO 08 – VIGILANTE DE SEGURIDAD**, Convenio Colectivo de Seguridad Privada.
Existe una diferencia salarial del 2%, a favor de los hombres.

Complementos salariales

En este caso se observa un **desequilibrio** medio en los complementos salariales totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una diferencia del 28% a favor de los hombres.

Es importante señalar que tanto la recopilación de información como el análisis de resultados de esta auditoría se realizan con perspectiva de género. Por lo tanto, los puestos de trabajo en los que no hay representación de ambos sexos no pueden ser objeto de análisis. En este caso, **GRUPO 06** (*Conductor/a*), **GRUPO 07** (*Escolta*), y **GRUPO 08** (*Vigilante de Seguridad*), cumplen con este requisito, por lo que el análisis de brechas se centrará exclusivamente en estos puestos de trabajo.

Se observan brechas salariales ($\geq 25\%$) en los siguientes Grupos:

- **GRUPO 06 – CONDUCTOR/A**, Convenio Colectivo de Seguridad Privada.
Existe una brecha salarial del 38%, a favor de los hombres. Esta brecha se explica fundamentalmente por la distinta percepción de determinados complementos salariales y conceptos retributivos vinculados a las características concretas de los servicios prestados y a la asignación de funciones dentro de la empresa.

En particular, los complementos plus de escolta y complemento no consolidable son percibidos únicamente por trabajadores hombres dentro del grupo analizado.

- El plus de escolta es un complemento salarial previsto en el convenio colectivo que se abona a las personas trabajadoras que realizan servicios de escolta privada, los cuales implican funciones específicas de protección personal, mayores exigencias de habilitación profesional y un mayor nivel de responsabilidad operativa. La percepción de este complemento depende de la asignación efectiva a este tipo de servicios, que requieren una habilitación específica y experiencia previa en este ámbito. En el grupo analizado, este tipo de servicios ha sido desempeñado por trabajadores hombres, lo que explica la percepción exclusiva de este complemento por parte de este colectivo.
- El complemento no consolidable es un concepto retributivo que no forma parte de la estructura salarial obligatoria del convenio colectivo y que puede establecerse por la empresa para compensar servicios esporádicos o eventos puntuales previamente pactados. Su carácter no consolidable implica que puede modificarse o desaparecer si cambian las circunstancias que motivaron su concesión. En el grupo analizado, este complemento se encuentra asociado a la realización de servicios específicos y puntuales, con funciones concretas.

Asimismo, se observa que otros complementos salariales como el plus de peligrosidad, el plus de actividad, el plus de distancia y transporte, el plus de mantenimiento de vestuario y el incentivo son percibidos en mayor cuantía por los hombres dentro del grupo profesional analizado.

- El plus de peligrosidad se abona en aquellos servicios que implican condiciones de mayor riesgo o que requieren el uso de armas, conforme a lo previsto en el convenio colectivo. Su percepción depende, por tanto, de la asignación a servicios concretos que presentan estas características, lo que puede generar diferencias en función del tipo de servicio desarrollado por cada persona trabajadora.
- El plus de actividad forma parte de la estructura salarial del convenio colectivo y está vinculado al desempeño efectivo de determinadas funciones o condiciones de servicio. Las diferencias en su cuantía pueden responder a la distribución de turnos, servicios o cargas de trabajo dentro de la organización.
- El plus de distancia y transporte tiene naturaleza compensatoria y está destinado a cubrir los gastos derivados del desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo o lugar de prestación del servicio. Las diferencias en este concepto pueden derivarse de la asignación a servicios ubicados a distinta distancia o en centros de trabajo diferentes, lo que repercute en la cuantía percibida por cada persona trabajadora.
- El plus de mantenimiento de vestuario tiene por finalidad compensar los gastos asociados al cuidado y mantenimiento del uniforme obligatorio en el sector de la seguridad privada. Su percepción puede variar en función de la prestación efectiva del servicio en puestos operativos que requieren el uso continuado del uniforme.

- El incentivo es un concepto retributivo de carácter variable que no se encuentra regulado de forma expresa en el convenio colectivo y que suele responder a criterios internos de productividad, rendimiento o cumplimiento de objetivos establecidos por la empresa. La mayor percepción de este concepto por parte de los hombres puede estar relacionada con la asignación a determinados servicios o funciones que contemplan este tipo de retribución variable.

En consecuencia, la brecha salarial observada no deriva de diferencias en el salario base ni en la estructura retributiva establecida por el convenio colectivo, sino de la distinta asignación de servicios, funciones y circunstancias contractuales que dan lugar a la percepción de determinados complementos salariales o conceptos retributivos variables. En cualquier caso, la percepción de estos complementos responde a criterios objetivos vinculados a las características del puesto o del servicio prestado, y no guarda relación con el sexo de las personas trabajadoras.

Se observan diferencias salariales ($\leq 25\%$) en los siguientes Grupos:

o **GRUPO 07 – ESCOLTA**, Convenio Colectivo de Seguridad Privada.

Existe una diferencia salarial del 20% a favor de los hombres. Esta diferencia retributiva se explica fundamentalmente por la distinta percepción de determinados complementos salariales y conceptos retributivos vinculados a las características de los servicios prestados y a la asignación de funciones dentro de la empresa.

En particular, se observa que los complementos plus de actividad, plus de trabajo nocturno, plus por trabajo en fines de semana y festivos, compensación por ejercicio de tiro, horas extraordinarias, abono diferencia nómina, mejora voluntaria y complemento no consolidable son percibidos únicamente por trabajadores hombres dentro del grupo analizado.

- El plus de actividad forma parte de la estructura retributiva del convenio colectivo y está vinculado al desempeño efectivo de determinadas funciones o condiciones de prestación del servicio. Su percepción depende de la asignación a determinados servicios o dispositivos operativos, lo que puede generar diferencias retributivas cuando las personas trabajadoras no participan en los mismos servicios o turnos.
- El plus de trabajo nocturno se abona por la prestación de servicios entre las 22:00 y las 06:00 horas. Su percepción depende de la asignación de turnos nocturnos, por lo que las diferencias en este complemento responden a la organización de los turnos dentro de la empresa y a las necesidades operativas de los servicios de escolta.
- El plus por trabajo en fines de semana y festivos compensa la prestación de servicios en estos periodos. Al igual que ocurre con el complemento anterior, su percepción está condicionada por la distribución de los turnos de trabajo y la planificación de los servicios, lo que puede generar diferencias en función de la disponibilidad o asignación a determinados dispositivos.
- La compensación por ejercicio de tiro se vincula a la realización de prácticas

obligatorias de tiro para el personal que presta servicios armados, exigidas por la normativa del sector de la seguridad privada. Su percepción depende de la participación efectiva en estas prácticas dentro del periodo analizado.

- Las horas extraordinarias corresponden a las horas de trabajo realizadas por encima de la jornada ordinaria establecida. Su percepción está vinculada a necesidades operativas puntuales del servicio, refuerzos de seguridad o ampliaciones de jornada, lo que puede generar diferencias entre personas trabajadoras según la asignación concreta de servicios.
- El abono diferencia nómina responde a regularizaciones o ajustes retributivos derivados de incidencias en nómina o actualizaciones salariales correspondientes a periodos anteriores, y no constituye un complemento salarial estructural.
- La mejora voluntaria es una cantidad adicional que la empresa puede abonar de forma discrecional para compensar determinadas circunstancias vinculadas al puesto o a la prestación del servicio. No forma parte de la estructura salarial obligatoria del convenio colectivo.
- El complemento no consolidable es un concepto retributivo que puede establecerse por la empresa para compensar servicios esporádicos o eventos puntuales previamente pactados, y cuyo carácter no consolidable implica que puede modificarse o desaparecer si cambian las circunstancias que motivaron su concesión.

Asimismo, se observa que otros complementos como el plus de peligrosidad, plus de escolta, plus de distancia y transporte, plus de mantenimiento de vestuario e incentivos son percibidos en mayor medida por trabajadores hombres dentro del grupo analizado.

- El plus de peligrosidad se abona en aquellos servicios que implican condiciones de especial riesgo o la utilización de armas. Su percepción depende de la asignación a servicios concretos que presentan estas características.
- El plus de escolta es un complemento específico del sector que retribuye la prestación de servicios de protección personal. La cuantía percibida puede variar en función de las características del servicio, el número de dispositivos realizados o la duración de los mismos.
- El plus de distancia y transporte tiene naturaleza compensatoria y está destinado a cubrir los gastos derivados del desplazamiento al lugar de prestación del servicio. Las diferencias en este concepto pueden derivarse de la asignación a servicios ubicados en centros de trabajo o zonas geográficas diferentes.
- El plus de mantenimiento de vestuario compensa los gastos derivados del cuidado y mantenimiento del uniforme obligatorio del sector. Su percepción está vinculada a la prestación efectiva del servicio en puestos operativos que requieren el uso del uniforme.
- Los incentivos constituyen un concepto retributivo variable que no se encuentra regulado de forma expresa en el convenio colectivo y que responde a criterios internos de productividad, rendimiento o cumplimiento de objetivos establecidos por la empresa.

En consecuencia, la diferencia retributiva observada no deriva de diferencias en el salario base ni en la estructura salarial fijada por el convenio colectivo, sino de la distinta percepción de complementos salariales y conceptos retributivos asociados a la organización de los servicios, la asignación de turnos y las condiciones específicas de la prestación del trabajo. En cualquier caso, la percepción de estos conceptos responde a criterios objetivos vinculados a la actividad desarrollada y a las necesidades operativas de los servicios, y no guarda relación con el sexo de las personas trabajadoras.

- o **GRUPO 08 – VIGILANTE DE SEGURIDAD**, Convenio Colectivo de Seguridad Privada. Existe una diferencia salarial del 20% a favor de los hombres. Esta diferencia retributiva se explica principalmente por la distinta percepción de determinados complementos salariales y conceptos retributivos vinculados a las funciones desempeñadas, la organización de los servicios y determinadas circunstancias individuales dentro de la empresa.

En primer lugar, se observa que los complementos antigüedad, plus de escolta, plus de responsable de equipo, horas extraordinarias en festivos, plus por trabajo los días 24 o 31 de diciembre, ayuda por minusvalía, mejora voluntaria y complemento no consolidable son percibidos únicamente por trabajadores hombres dentro del grupo analizado.

- La antigüedad es un complemento salarial previsto en el convenio colectivo que retribuye la permanencia de la persona trabajadora en la empresa mediante el reconocimiento de periodos de servicio. Su percepción depende exclusivamente del tiempo trabajado en la empresa, por lo que las diferencias en este concepto pueden explicarse por la distinta trayectoria profesional o antigüedad de las personas trabajadoras dentro del grupo.
- El plus de escolta es un complemento previsto en el convenio que se abona cuando el vigilante de seguridad realiza funciones específicas de escolta privada, lo que implica una habilitación profesional adicional y la asignación a dispositivos concretos de protección personal. Su percepción depende de la asignación efectiva a este tipo de servicios.
- El plus de responsable de equipo se abona a aquellos vigilantes que, además de sus funciones ordinarias, asumen tareas de coordinación o supervisión de otros vigilantes en determinados servicios. La percepción de este complemento depende de la designación por parte de la empresa para ejercer funciones de coordinación dentro de un servicio concreto.
- Las horas extraordinarias en festivos corresponden a horas de trabajo realizadas por encima de la jornada ordinaria durante días festivos. Su percepción depende de necesidades operativas del servicio y de la planificación de turnos, pudiendo variar entre trabajadores en función de su disponibilidad o asignación.
- El plus por trabajo los días 24 o 31 de diciembre responde a compensaciones que algunas empresas establecen para aquellos trabajadores que prestan servicio en estas fechas señaladas. Su percepción depende de la asignación a turnos de trabajo en dichas fechas.
- La ayuda por minusvalía es una prestación de carácter social destinada a trabajadores con familiares con discapacidad a su cargo, siempre que se cumplan

los requisitos establecidos. Se trata de un concepto vinculado a circunstancias personales y familiares, lo que explica su percepción limitada a determinadas personas.

- La mejora voluntaria es una cantidad adicional que la empresa puede abonar para compensar circunstancias específicas del puesto o del servicio, sin formar parte de la estructura salarial obligatoria del convenio.
- El complemento no consolidable es un concepto retributivo que puede establecerse por la empresa para compensar servicios esporádicos o eventos puntuales previamente pactados, y cuyo carácter no consolidable implica que puede modificarse o desaparecer si cambian las circunstancias que motivaron su concesión.

Asimismo, se observa que otros complementos salariales como el plus de peligrosidad, plus de trabajo nocturno, plus por trabajo en fines de semana y festivos, horas extraordinarias laborales, plus de distancia y transporte, plus de mantenimiento de vestuario, compensación por ejercicio de tiro, formación, horas extraordinarias, horas complementarias e incentivos son percibidos en mayor medida por trabajadores hombres dentro del grupo profesional analizado.

- El plus de peligrosidad se abona en aquellos servicios que implican condiciones de especial riesgo o la utilización de armas, por lo que su percepción depende de la asignación a servicios específicos con estas características.
- El plus de trabajo nocturno compensa la prestación de servicios entre las 22:00 y las 06:00 horas, estando vinculado a la distribución de los turnos de trabajo dentro de la organización del servicio.
- El plus por trabajo en fines de semana y festivos se abona cuando la prestación de servicios tiene lugar en estos periodos, dependiendo de la planificación de turnos y de las necesidades operativas del servicio.
- Las horas extraordinarias laborales y las horas extraordinarias retribuyen el trabajo realizado por encima de la jornada ordinaria, generalmente motivado por refuerzos de seguridad, cobertura de incidencias o ampliaciones puntuales del servicio.
- El plus de distancia y transporte tiene naturaleza compensatoria y está destinado a cubrir los gastos de desplazamiento desde el domicilio hasta el centro o lugar de prestación del servicio. Su cuantía puede variar en función de la ubicación del servicio o la distancia al centro de trabajo.
- El plus de mantenimiento de vestuario compensa los gastos derivados del cuidado y mantenimiento del uniforme obligatorio en el sector de la seguridad privada.
- La compensación por ejercicio de tiro se vincula a la realización de prácticas obligatorias de tiro para el personal que presta servicios armados, conforme a la normativa aplicable al sector.
- La formación puede generar determinadas compensaciones económicas cuando se trata de formación obligatoria vinculada al puesto de trabajo.

- Las horas complementarias corresponden a horas adicionales realizadas en el marco de contratos a tiempo parcial, de acuerdo con lo pactado entre empresa y trabajador.
- Los incentivos constituyen un concepto retributivo de carácter variable vinculado a criterios internos de productividad, rendimiento o cumplimiento de objetivos establecidos por la empresa.

En consecuencia, la brecha salarial observada no deriva de diferencias en el salario base ni en la estructura salarial fijada por el convenio colectivo, sino de la distinta asignación de servicios, turnos, responsabilidades y circunstancias individuales que determinan la percepción de determinados complementos salariales y conceptos retributivos variables. En cualquier caso, la percepción de estos conceptos responde a criterios objetivos vinculados a la actividad desarrollada y a las necesidades organizativas de los servicios, y no guarda relación con el sexo de las personas trabajadoras.

En todo caso, es necesario destacar que **RSG SEGURIDAD Y PROTECCIÓN S.L.** puede acordar mejoras salariales por pacto individual con el/la empleado/ empresario en ejercicio de sus poderes de la organización de RSG SEGURIDAD Y PROTECCIÓN S.L., según lo establece el art. 3.1.C) ET. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha manifestado repetidamente que no existe un principio de igualdad absoluta en las relaciones contractuales laborales (STC 34/1984, de 9 de marzo), siendo el único límite para la concesión de estas mejoras, el respeto al principio de no discriminación salarial por las razones enumeradas en los arts. 14 CE y 4.2.c) y 28 ET.

Complementos extrasalariales

En este caso se observa un **desequilibrio** medio en los complementos extrasalariales totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una diferencia del 71% a favor de los hombres.

Es importante señalar que tanto la recopilación de información como el análisis de resultados de esta auditoría se realizan con perspectiva de género. Por lo tanto, los puestos de trabajo en los que no hay representación de ambos sexos no pueden ser objeto de análisis. En este caso, **GRUPO 06 (Conductor/a)**, **GRUPO 07 (Escolta)**, y **GRUPO 08 (Vigilante de Seguridad)**, cumplen con este requisito, por lo que el análisis de brechas se centrará exclusivamente en estos puestos de trabajo.

Se observan brechas salariales ($\geq 25\%$) en los siguientes Grupos:

- o **GRUPO 06 – CONDUCTOR/A**, Convenio Colectivo de Seguridad Privada. Existen una brecha salarial del 59% a favor de los hombres, relacionada con el complemento dieta 1 comida.

Esta diferencia se explica porque la mayoría de las percepciones de este complemento corresponde a trabajadores hombres, debido a la asignación de servicios que requieren comer fuera del domicilio habitual, como pueden ser desplazamientos a rutas más largas o servicios en diferentes centros de trabajo. Aunque el porcentaje de hombres que lo percibe es elevado, la diferencia de cuantía individual entre hombres y mujeres no es significativa.

En conclusión, la brecha observada refleja circunstancias operativas y organizativas del grupo profesional, vinculadas a la planificación de servicios y desplazamientos, y no tiene relación con el sexo de la persona trabajadora.

- **GRUPO 07 – ESCOLTA**, Convenio Colectivo de Seguridad Privada.

Existen una brecha salarial del 100% a favor de los hombres, relacionada con el complemento dieta 1 comida, recibida exclusivamente por hombres.

Esta diferencia se explica porque la totalidad de percepciones de este complemento corresponde a trabajadores hombres, debido a la asignación de servicios que requieren comer fuera del domicilio habitual, como pueden ser desplazamientos a rutas más largas o servicios en diferentes centros de trabajo. Aunque el porcentaje de hombres que lo percibe es elevado (el 100%), la diferencia de cuantía individual entre hombres y mujeres no es significativa.

En conclusión, la brecha observada refleja circunstancias operativas y organizativas del grupo profesional, vinculadas a la planificación de servicios y desplazamientos, y no tiene relación con el sexo de la persona trabajadora.

- **GRUPO 08 – VIGILANTE DE SEGURIDAD**, Convenio Colectivo de Seguridad Privada.

Existen una brecha salarial del 78% a favor de los hombres, vinculada a las percepciones extrasalariales, en concreto a los complementos dieta 1 comida y locomoción.

El complemento dieta 1 comida es recibido exclusivamente por hombres dentro del grupo analizado, aunque su cuantía individual es muy reducida. Esta diferencia se explica por la asignación de determinados servicios o turnos que requieren realizar comidas fuera del domicilio habitual, circunstancia que, en el periodo analizado, solo afecta a hombres. Por ello, la brecha en este concepto se genera más por quién percibe el complemento que por la cuantía del mismo.

El complemento locomoción, destinado a cubrir gastos de desplazamiento asociados a la prestación del servicio, es percibido por ambos sexos, pero los hombres lo reciben en una cuantía ligeramente superior, debido a la asignación a servicios con mayor distancia o mayor número de desplazamientos, condicionando así la diferencia retributiva en este concepto.

En consecuencia, la brecha salarial observada se debe a circunstancias operativas y organizativas del grupo profesional, vinculadas a la planificación de servicios, rutas y desplazamientos, y no guarda relación con el sexo de las personas trabajadoras

Valoración de Puestos de trabajo

De acuerdo a la información facilitada, las retribuciones de las personas trabajadoras **RSG** se determinan principalmente de acuerdo los Convenios colectivos aplicables.

De conformidad con el artículo 9 del RD 902/2020, las mesas negociadoras de los Convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020.

En base a lo anterior, y con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de **RSG** la empresa ha asumido una equivalencia de una serie de puestos de trabajo agrupados en los diferentes grupos profesionales que contemplan los convenios.

Para la valoración de los diferentes puestos de trabajo existentes en la organización se han tenido en cuenta los siguientes factores: aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo.

Según la puntuación obtenida de la valoración de puestos se han asignado las siguientes escalas a los diferentes puestos de trabajo:

GRUPOS/ESCALAS DE TRABAJO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Convenio Colectivo de Seguridad Privada	162	22	184
ESCALA 06	156	22	178
CONDUCTOR/A	8	2	10
ESCOLTA	30	1	31
ESPECIALISTA	1		1
VIGILANTE DE SEGURIDAD	117	19	136
ESCALA 07	5		5
TITULADO/A POSTGRADO - MASTER	1		1
JEFE/A SERVICIO	1		1
COORDINADOR/A SERV.	3		3
ESCALA 09	1		1
DIRECTOR/A TÉCNICO	1		1
Total general	162	22	184

Análisis de las retribuciones por sexo y valoración de los puestos de trabajo

Salario base

En este caso se observa un **equilibrio** en la media de los salarios totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una diferencia del 3% a favor de los hombres.

Es importante señalar que tanto la recopilación de información como el análisis de resultados de esta auditoría se realizan con perspectiva de género. Por lo tanto, los puestos de trabajo en los que no hay representación de ambos sexos no pueden ser objeto de análisis. En este caso, **GRUPO 06** (*Conductor/a*), **GRUPO 07** (*Escolta*), y **GRUPO 08** (*Vigilante de Seguridad*), cumplen con este requisito, por lo que el análisis de brechas se centrará exclusivamente en estos puestos de trabajo.

Respecto a los distintos Grupos (o puestos de trabajo), no se observan brechas salariales ($\geq 25\%$). Si observamos la existencia de diferencias salariales ($\leq 25\%$) en el siguiente Grupo:

- **GRUPO 06 – CONDUCTOR/A**, Convenio Colectivo de Seguridad Privada.
Existe una diferencia salarial del -4%, a favor de las mujeres.
- **GRUPO 07 – ESCOLTA**, Convenio Colectivo de Seguridad Privada.
Existe una diferencia salarial del 2%, a favor de los hombres.
- **GRUPO 08 – VIGILANTE DE SEGURIDAD**, Convenio Colectivo de Seguridad Privada.
Existe una diferencia salarial del 2%, a favor de los hombres.

Complementos salariales

En este caso se observa un **desequilibrio** medio en los complementos salariales totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una diferencia del 28% a favor de los hombres.

Es importante señalar que tanto la recopilación de información como el análisis de resultados de esta auditoría se realizan con perspectiva de género. Por lo tanto, los puestos de trabajo en los que no hay representación de ambos sexos no pueden ser objeto de análisis. En este caso, **GRUPO 06** (*Conductor/a*), **GRUPO 07** (*Escolta*), y **GRUPO 08** (*Vigilante de Seguridad*), cumplen con este requisito, por lo que el análisis de brechas se centrará exclusivamente en estos puestos de trabajo.

Se observan brechas salariales ($\geq 25\%$) en los siguientes Grupos:

- **GRUPO 06 – CONDUCTOR/A**, Convenio Colectivo de Seguridad Privada.
Existe una brecha salarial del 38%, a favor de los hombres. Esta brecha se explica fundamentalmente por la distinta percepción de determinados complementos salariales y conceptos retributivos vinculados a las características concretas de los servicios prestados y a la asignación de funciones dentro de la empresa.

En particular, los complementos plus de escolta y complemento no consolidable son percibidos únicamente por trabajadores hombres dentro del grupo analizado.

- El plus de escolta es un complemento salarial previsto en el convenio colectivo que se abona a las personas trabajadoras que realizan servicios de escolta privada, los cuales implican funciones específicas de protección personal, mayores exigencias de habilitación profesional y un mayor nivel de responsabilidad operativa. La percepción de este complemento depende de la asignación efectiva a este tipo de servicios, que requieren una habilitación específica y experiencia previa en este ámbito. En el grupo analizado, este tipo de servicios ha sido desempeñado por trabajadores hombres, lo que explica la percepción exclusiva de este complemento por parte de este colectivo.
- El complemento no consolidable es un concepto retributivo que no forma parte de la estructura salarial obligatoria del convenio colectivo y que puede establecerse por la empresa para compensar servicios esporádicos o eventos puntuales previamente pactados. Su carácter no consolidable implica que puede modificarse o desaparecer si cambian las circunstancias que motivaron su concesión. En el grupo analizado, este complemento se encuentra asociado a la realización de servicios específicos y puntuales, con funciones concretas.

Asimismo, se observa que otros complementos salariales como el plus de peligrosidad, el plus de actividad, el plus de distancia y transporte, el plus de mantenimiento de vestuario y el incentivo son percibidos en mayor cuantía por los hombres dentro del grupo profesional analizado.

- El plus de peligrosidad se abona en aquellos servicios que implican condiciones de mayor riesgo o que requieren el uso de armas, conforme a lo previsto en el convenio colectivo. Su percepción depende, por tanto, de la asignación a servicios concretos que presentan estas características, lo que puede generar diferencias en función del tipo de servicio desarrollado por cada persona trabajadora.
- El plus de actividad forma parte de la estructura salarial del convenio colectivo y está vinculado al desempeño efectivo de determinadas funciones o condiciones de servicio. Las diferencias en su cuantía pueden responder a la distribución de turnos, servicios o cargas de trabajo dentro de la organización.
- El plus de distancia y transporte tiene naturaleza compensatoria y está destinado a cubrir los gastos derivados del desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo o lugar de prestación del servicio. Las diferencias en este concepto pueden derivarse de la asignación a servicios ubicados a distinta distancia o en centros de trabajo diferentes, lo que

repercute en la cuantía percibida por cada persona trabajadora.

- El plus de mantenimiento de vestuario tiene por finalidad compensar los gastos asociados al cuidado y mantenimiento del uniforme obligatorio en el sector de la seguridad privada. Su percepción puede variar en función de la prestación efectiva del servicio en puestos operativos que requieren el uso continuado del uniforme.
- El incentivo es un concepto retributivo de carácter variable que no se encuentra regulado de forma expresa en el convenio colectivo y que suele responder a criterios internos de productividad, rendimiento o cumplimiento de objetivos establecidos por la empresa. La mayor percepción de este concepto por parte de los hombres puede estar relacionada con la asignación a determinados servicios o funciones que contemplan este tipo de retribución variable.

En consecuencia, la brecha salarial observada no deriva de diferencias en el salario base ni en la estructura retributiva establecida por el convenio colectivo, sino de la distinta asignación de servicios, funciones y circunstancias contractuales que dan lugar a la percepción de determinados complementos salariales o conceptos retributivos variables. En cualquier caso, la percepción de estos complementos responde a criterios objetivos vinculados a las características del puesto o del servicio prestado, y no guarda relación con el sexo de las personas trabajadoras.

Se observan diferencias salariales ($\leq 25\%$) en los siguientes Grupos:

○ **GRUPO 07 – ESCOLTA**, Convenio Colectivo de Seguridad Privada.

Existe una diferencia salarial del 20% a favor de los hombres. Esta diferencia retributiva se explica fundamentalmente por la distinta percepción de determinados complementos salariales y conceptos retributivos vinculados a las características de los servicios prestados y a la asignación de funciones dentro de la empresa.

En particular, se observa que los complementos plus de actividad, plus de trabajo nocturno, plus por trabajo en fines de semana y festivos, compensación por ejercicio de tiro, horas extraordinarias, abono diferencia nómina, mejora voluntaria y complemento no consolidable son percibidos únicamente por trabajadores hombres dentro del grupo analizado.

- El plus de actividad forma parte de la estructura retributiva del convenio colectivo y está vinculado al desempeño efectivo de determinadas funciones o condiciones de prestación del servicio. Su percepción depende de la asignación a determinados servicios o dispositivos operativos, lo que puede generar diferencias retributivas cuando las personas trabajadoras no participan en los mismos servicios o turnos.
- El plus de trabajo nocturno se abona por la prestación de servicios entre las 22:00 y las 06:00 horas. Su percepción depende de la asignación de turnos nocturnos, por lo que las diferencias en este complemento responden a la organización de los turnos dentro de la empresa y a las necesidades operativas de los servicios de escolta.

- El plus por trabajo en fines de semana y festivos compensa la prestación de servicios en estos periodos. Al igual que ocurre con el complemento anterior, su percepción está condicionada por la distribución de los turnos de trabajo y la planificación de los servicios, lo que puede generar diferencias en función de la disponibilidad o asignación a determinados dispositivos.
- La compensación por ejercicio de tiro se vincula a la realización de prácticas obligatorias de tiro para el personal que presta servicios armados, exigidas por la normativa del sector de la seguridad privada. Su percepción depende de la participación efectiva en estas prácticas dentro del periodo analizado.
- Las horas extraordinarias corresponden a las horas de trabajo realizadas por encima de la jornada ordinaria establecida. Su percepción está vinculada a necesidades operativas puntuales del servicio, refuerzos de seguridad o ampliaciones de jornada, lo que puede generar diferencias entre personas trabajadoras según la asignación concreta de servicios.
- El abono diferencia nómina responde a regularizaciones o ajustes retributivos derivados de incidencias en nómina o actualizaciones salariales correspondientes a periodos anteriores, y no constituye un complemento salarial estructural.
- La mejora voluntaria es una cantidad adicional que la empresa puede abonar de forma discrecional para compensar determinadas circunstancias vinculadas al puesto o a la prestación del servicio. No forma parte de la estructura salarial obligatoria del convenio colectivo.
- El complemento no consolidable es un concepto retributivo que puede establecerse por la empresa para compensar servicios esporádicos o eventos puntuales previamente pactados, y cuyo carácter no consolidable implica que puede modificarse o desaparecer si cambian las circunstancias que motivaron su concesión.

Asimismo, se observa que otros complementos como el plus de peligrosidad, plus de escolta, plus de distancia y transporte, plus de mantenimiento de vestuario e incentivos son percibidos en mayor medida por trabajadores hombres dentro del grupo analizado.

- El plus de peligrosidad se abona en aquellos servicios que implican condiciones de especial riesgo o la utilización de armas. Su percepción depende de la asignación a servicios concretos que presentan estas características.
- El plus de escolta es un complemento específico del sector que retribuye la prestación de servicios de protección personal. La cuantía percibida puede variar en función de las características del servicio, el número de dispositivos realizados o la duración de los mismos.
- El plus de distancia y transporte tiene naturaleza compensatoria y está destinado a cubrir los gastos derivados del desplazamiento al lugar de prestación del servicio. Las diferencias en este concepto pueden derivarse de la asignación a servicios ubicados en centros de trabajo o zonas geográficas diferentes.
- El plus de mantenimiento de vestuario compensa los gastos derivados del cuidado y mantenimiento del uniforme obligatorio del sector. Su percepción está vinculada a la prestación efectiva del servicio en puestos operativos que

requieren el uso del uniforme.

- Los incentivos constituyen un concepto retributivo variable que no se encuentra regulado de forma expresa en el convenio colectivo y que responde a criterios internos de productividad, rendimiento o cumplimiento de objetivos establecidos por la empresa.

En consecuencia, la diferencia retributiva observada no deriva de diferencias en el salario base ni en la estructura salarial fijada por el convenio colectivo, sino de la distinta percepción de complementos salariales y conceptos retributivos asociados a la organización de los servicios, la asignación de turnos y las condiciones específicas de la prestación del trabajo. En cualquier caso, la percepción de estos conceptos responde a criterios objetivos vinculados a la actividad desarrollada y a las necesidades operativas de los servicios, y no guarda relación con el sexo de las personas trabajadoras.

- o **GRUPO 08 – VIGILANTE DE SEGURIDAD**, Convenio Colectivo de Seguridad Privada. Existe una diferencia salarial del 20% a favor de los hombres. Esta diferencia retributiva se explica principalmente por la distinta percepción de determinados complementos salariales y conceptos retributivos vinculados a las funciones desempeñadas, la organización de los servicios y determinadas circunstancias individuales dentro de la empresa.

En primer lugar, se observa que los complementos antigüedad, plus de escolta, plus de responsable de equipo, horas extraordinarias en festivos, plus por trabajo los días 24 o 31 de diciembre, ayuda por minusvalía, mejora voluntaria y complemento no consolidable son percibidos únicamente por trabajadores hombres dentro del grupo analizado.

- La antigüedad es un complemento salarial previsto en el convenio colectivo que retribuye la permanencia de la persona trabajadora en la empresa mediante el reconocimiento de periodos de servicio. Su percepción depende exclusivamente del tiempo trabajado en la empresa, por lo que las diferencias en este concepto pueden explicarse por la distinta trayectoria profesional o antigüedad de las personas trabajadoras dentro del grupo.
- El plus de escolta es un complemento previsto en el convenio que se abona cuando el vigilante de seguridad realiza funciones específicas de escolta privada, lo que implica una habilitación profesional adicional y la asignación a dispositivos concretos de protección personal. Su percepción depende de la asignación efectiva a este tipo de servicios.
- El plus de responsable de equipo se abona a aquellos vigilantes que, además de sus funciones ordinarias, asumen tareas de coordinación o supervisión de otros vigilantes en determinados servicios. La percepción de este complemento depende de la designación por parte de la empresa para ejercer funciones de coordinación dentro de un servicio concreto.
- Las horas extraordinarias en festivos corresponden a horas de trabajo realizadas por encima de la jornada ordinaria durante días festivos. Su percepción depende de necesidades operativas del servicio y de la planificación de turnos, pudiendo variar entre trabajadores en función de su disponibilidad o asignación.

- El plus por trabajo los días 24 o 31 de diciembre responde a compensaciones que algunas empresas establecen para aquellos trabajadores que prestan servicio en estas fechas señaladas. Su percepción depende de la asignación a turnos de trabajo en dichas fechas.
- La ayuda por minusvalía es una prestación de carácter social destinada a trabajadores con familiares con discapacidad a su cargo, siempre que se cumplan los requisitos establecidos. Se trata de un concepto vinculado a circunstancias personales y familiares, lo que explica su percepción limitada a determinadas personas.
- La mejora voluntaria es una cantidad adicional que la empresa puede abonar para compensar circunstancias específicas del puesto o del servicio, sin formar parte de la estructura salarial obligatoria del convenio.
- El complemento no consolidable es un concepto retributivo que puede establecerse por la empresa para compensar servicios esporádicos o eventos puntuales previamente pactados, y cuyo carácter no consolidable implica que puede modificarse o desaparecer si cambian las circunstancias que motivaron su concesión.

Asimismo, se observa que otros complementos salariales como el plus de peligrosidad, plus de trabajo nocturno, plus por trabajo en fines de semana y festivos, horas extraordinarias laborales, plus de distancia y transporte, plus de mantenimiento de vestuario, compensación por ejercicio de tiro, formación, horas extraordinarias, horas complementarias e incentivos son percibidos en mayor medida por trabajadores hombres dentro del grupo profesional analizado.

- El plus de peligrosidad se abona en aquellos servicios que implican condiciones de especial riesgo o la utilización de armas, por lo que su percepción depende de la asignación a servicios específicos con estas características.
- El plus de trabajo nocturno compensa la prestación de servicios entre las 22:00 y las 06:00 horas, estando vinculado a la distribución de los turnos de trabajo dentro de la organización del servicio.
- El plus por trabajo en fines de semana y festivos se abona cuando la prestación de servicios tiene lugar en estos periodos, dependiendo de la planificación de turnos y de las necesidades operativas del servicio.
- Las horas extraordinarias laborales y las horas extraordinarias retribuyen el trabajo realizado por encima de la jornada ordinaria, generalmente motivado por refuerzos de seguridad, cobertura de incidencias o ampliaciones puntuales del servicio.
- El plus de distancia y transporte tiene naturaleza compensatoria y está destinado a cubrir los gastos de desplazamiento desde el domicilio hasta el centro o lugar de prestación del servicio. Su cuantía puede variar en función de la ubicación del servicio o la distancia al centro de trabajo.
- El plus de mantenimiento de vestuario compensa los gastos derivados del cuidado y mantenimiento del uniforme obligatorio en el sector de la seguridad privada.

- La compensación por ejercicio de tiro se vincula a la realización de prácticas obligatorias de tiro para el personal que presta servicios armados, conforme a la normativa aplicable al sector.
- La formación puede generar determinadas compensaciones económicas cuando se trata de formación obligatoria vinculada al puesto de trabajo.
- Las horas complementarias corresponden a horas adicionales realizadas en el marco de contratos a tiempo parcial, de acuerdo con lo pactado entre empresa y trabajador.
- Los incentivos constituyen un concepto retributivo de carácter variable vinculado a criterios internos de productividad, rendimiento o cumplimiento de objetivos establecidos por la empresa.

En consecuencia, la brecha salarial observada no deriva de diferencias en el salario base ni en la estructura salarial fijada por el convenio colectivo, sino de la distinta asignación de servicios, turnos, responsabilidades y circunstancias individuales que determinan la percepción de determinados complementos salariales y conceptos retributivos variables. En cualquier caso, la percepción de estos conceptos responde a criterios objetivos vinculados a la actividad desarrollada y a las necesidades organizativas de los servicios, y no guarda relación con el sexo de las personas trabajadoras.

En todo caso, es necesario destacar que **RSG SEGURIDAD Y PROTECCIÓN S.L.** puede acordar mejoras salariales por pacto individual con el/la empleado/ empresario en ejercicio de sus poderes de la organización de RSG SEGURIDAD Y PROTECCIÓN S.L., según lo establece el art. 3.1.C) ET. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha manifestado repetidamente que no existe un principio de igualdad absoluta en las relaciones contractuales laborales (STC 34/1984, de 9 de marzo), siendo el único límite para la concesión de estas mejoras, el respeto al principio de no discriminación salarial por las razones enumeradas en los arts. 14 CE y 4.2.c) y 28 ET.

Complementos extrasalariales

En este caso se observa un **desequilibrio** medio en los complementos extrasalariales totales anuales brutos de hombres y mujeres, puesto que se genera una diferencia del 71% a favor de los hombres.

Es importante señalar que tanto la recopilación de información como el análisis de resultados de esta auditoría se realizan con perspectiva de género. Por lo tanto, los puestos de trabajo en los que no hay representación de ambos sexos no pueden ser objeto de análisis. En este caso, **GRUPO 06 (Conductor/a)**, **GRUPO 07 (Escolta)**, y **GRUPO 08 (Vigilante de Seguridad)**, cumplen con este requisito, por lo que el análisis de brechas se centrará exclusivamente en estos puestos de trabajo.

Se observan brechas salariales ($\geq 25\%$) en los siguientes Grupos:

- **GRUPO 06 – CONDUCTOR/A**, Convenio Colectivo de Seguridad Privada.

Existen una brecha salarial del 59% a favor de los hombres, relacionada con el complemento dieta 1 comida.

Esta diferencia se explica porque la mayoría de las percepciones de este complemento corresponde a trabajadores hombres, debido a la asignación de servicios que requieren comer fuera del domicilio habitual, como pueden ser desplazamientos a rutas más largas o servicios en diferentes centros de trabajo. Aunque el porcentaje de hombres que lo percibe es elevado, la diferencia de cuantía individual entre hombres y mujeres no es significativa.

En conclusión, la brecha observada refleja circunstancias operativas y organizativas del grupo profesional, vinculadas a la planificación de servicios y desplazamientos, y no tiene relación con el sexo de la persona trabajadora.

- **GRUPO 07 – ESCOLTA**, Convenio Colectivo de Seguridad Privada.

Existen una brecha salarial del 100% a favor de los hombres, relacionada con el complemento dieta 1 comida, recibida exclusivamente por hombres.

Esta diferencia se explica porque la totalidad de percepciones de este complemento corresponde a trabajadores hombres, debido a la asignación de servicios que requieren comer fuera del domicilio habitual, como pueden ser desplazamientos a rutas más largas o servicios en diferentes centros de trabajo. Aunque el porcentaje de hombres que lo percibe es elevado (el 100%), la diferencia de cuantía individual entre hombres y mujeres no es significativa.

En conclusión, la brecha observada refleja circunstancias operativas y organizativas del grupo profesional, vinculadas a la planificación de servicios y desplazamientos, y no tiene relación con el sexo de la persona trabajadora.

- **GRUPO 08 – VIGILANTE DE SEGURIDAD**, Convenio Colectivo de Seguridad Privada.

Existen una brecha salarial del 78% a favor de los hombres, vinculada a las percepciones extrasalariales, en concreto a los complementos dieta 1 comida y locomoción.

El complemento dieta 1 comida es recibido exclusivamente por hombres dentro del grupo analizado, aunque su cuantía individual es muy reducida. Esta diferencia se explica por la asignación de determinados servicios o turnos que requieren realizar comidas fuera del domicilio habitual, circunstancia que, en el periodo analizado, solo afecta a hombres. Por ello, la brecha en este concepto se genera más por quién percibe el complemento que por la cuantía del mismo.

El complemento locomoción, destinado a cubrir gastos de desplazamiento asociados a la prestación del servicio, es percibido por ambos sexos, pero los hombres lo reciben en una cuantía ligeramente superior, debido a la asignación a servicios con mayor distancia o mayor número de desplazamientos, condicionando así la diferencia retributiva en este concepto.

En consecuencia, la brecha salarial observada se debe a circunstancias operativas y organizativas del grupo profesional, vinculadas a la planificación de servicios, rutas y desplazamientos, y no guarda relación con el sexo de las personas trabajadoras.

En consecuencia, tras analizar las retribuciones salariales podemos reafirmar que **RSG**, cumple con lo establecido en el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia retributiva, puesto que no se observan aspectos discriminatorios ni en la estructura salarial. Las diferencias salariales detectadas responden a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras y así se ha justificado en cada caso tal y como exige el art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores.

Respecto la auditoría retributiva, **RSG** no ha atribuido factores femeninos ni masculinos en la valoración de los puestos de trabajo, pues todos ellos han sido considerados neutros, objetivos y adecuados en base a los requisitos de selección seguidos por RSG, y no a características femeninas o masculinas del puesto.

Por lo tanto, podemos reafirmar que **RSG** garantiza el principio de trato y no discriminación en materia retributiva.

9.2.9. Prevención del acoso sexual

La empresa no cuenta con un protocolo específico para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Sin embargo, dispone de un canal ético de denuncias accesible para todas las personas trabajadoras, que garantiza confidencialidad y protección frente a represalias.

La empresa promueve el conocimiento y la sensibilización sobre el acoso mediante formaciones dirigidas a toda la plantilla, asegurando que los empleados estén informados sobre las medidas preventivas, de detección y actuación establecidas.

9.2.10. Seguridad y salud laboral desde una perspectiva de género

En materia de salud laboral, la empresa cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) que cubre las cuatro especialidades preventivas establecidas por la normativa: seguridad, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada, así como vigilancia de la salud. Este servicio asegura que se cumplan todos los requisitos legales en materia de prevención de riesgos laborales.

Se han desarrollado protocolos específicos de protección para trabajadoras durante el embarazo, la lactancia y situaciones de riesgo asociadas a estos periodos.

9.2.11. Violencia de género

La Organización no cuenta con un protocolo específico en materia de violencia de género, aunque dispone de un canal ético que garantiza confidencialidad y seguridad para las trabajadoras afectadas. Ninguna persona trabajadora ha comunicado ninguna situación de violencia de género y, por tanto, no consta ningún registro de estos casos en la organización.

9.2.12. Lenguaje y comunicación no sexista

Los canales más habituales de comunicación interna en la organización son:

1. Correo electrónico.
2. Whatsapp.

Se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los canales de comunicación interna.

La organización no dispone de una política de comunicación en la empresa, que rijan la comunicación interna y externa.

10.OBJETIVOS

10.1. Objetivos Generales

Igualdad: Igualdad de trato y oportunidades efectiva entre hombres y mujeres en la empresa.

Política de selección y contratación: Garantizar una política de selección y contratación libre de estereotipos de género y que garantice la igualdad de trato y no discriminación.

Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina: Principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.

Infrarrepresentación femenina: Promover la igualdad de oportunidades y el acceso de las mujeres a puestos y áreas donde están infrarrepresentadas.

Formación: Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Promoción y desarrollo profesional: Promover la presencia de mujeres en áreas y niveles masculinizados y con mayor proyección profesional.

Condiciones de trabajo: Garantizar que las condiciones de trabajo cumplan el principio de igualdad y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral: garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.

Retribución: principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral dentro del entorno laboral.

Salud laboral: Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.

Violencia de género: Establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.

Comunicación y difusión: Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.

10.2. Objetivos Específicos

Igualdad:

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

Política de selección y contratación:

- 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.
- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades y reducir la mayor parcialidad y temporalidad.

Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina:

- Garantizar que los criterios de clasificación sean objetivos, transparentes y no discriminatorios, eliminando cualquier sesgo de género.
- 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.

Infrarrepresentación femenina:

- Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.

Formación:

- Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades, en prevención del acoso sexual y por razón de sexo y víctimas de violencia de género a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.
- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores, a toda la formación planificada por la empresa.

Promoción y desarrollo profesional:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción y ascenso, con base en criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.

Condiciones de trabajo:

- Garantizar que las personas trabajadoras tengan conocimiento de las medidas de flexibilidad horaria para facilitar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

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

- Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.

Retribución:

- Realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo.
- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres que desempeñan trabajos de igual valor, eliminando cualquier brecha salarial de género existente en la empresa.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- Velar por la existencia de un ambiente laboral exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

Salud laboral:

- Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todas las personas, teniendo en cuenta las diferencias de género en la exposición a riesgos laborales y en los efectos de los mismos.
- Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.

Violencia de género:

- Prevenir y abordar la violencia de género en el ámbito laboral, ofreciendo apoyo y protección a las mujeres que la sufren, y promoviendo una cultura de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia machista.

Comunicación y difusión:

- Promover la comunicación interna y externa de la organización, asegurando el acceso de mujeres y hombres a estos canales comunicativos.

11.PLAN DE ACCIÓN

En este apartado se hace referencia al conjunto del Plan y se ha propuesto en función de las conclusiones emanadas de el diagnóstico de situación.

A partir de los objetivos generales se desarrollan los objetivos específicos, las acciones, personas responsables y cronograma para el cumplimiento de estos.

En el programa de actuación se encuadran uno o más objetivos generales por cada área de actuación evaluada en el diagnóstico, obteniendo una ficha por cada medida propuesta a fin de facilitar el seguimiento y control por parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

PLAN DE ACCIÓN

De las conclusiones emanadas del diagnóstico de situación, la Empresa propone un catálogo de medidas con las que se busca alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En el programa de actuación se encuadran uno o más objetivos generales por cada área de actuación evaluada en el diagnóstico, obteniendo una ficha por cada medida propuesta a fin de facilitar el seguimiento y control por parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

• RESPONSABLE DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN	IGUALDAD	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	- Igualdad de trato y oportunidades efectiva entre hombres y mujeres. - Contar con la persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
MEDIDAS	0.1. Se designará a una persona responsable, así como a una suplente, encargadas de velar por la igualdad de trato y de oportunidades dentro del organigrama de la empresa. Esta persona asumirá la gestión del Plan de Igualdad, participará activamente en su implementación, desarrollará y supervisará sus contenidos, y garantizará la aplicación de criterios de igualdad con perspectiva de género en los procesos de selección, promoción y en el resto de materias contempladas en el Plan. Se creará y difundirá una dirección de correo electrónico específica, que servirá como canal único para la gestión de las comunicaciones relacionadas con el Plan de Igualdad	Nombramiento de la persona responsable. Correo electrónico.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se implementará con la firma del Plan de Igualdad. (PRIMER AÑO DEL PLAN)

• POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	- 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. - Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades y reducir la mayor parcialidad y temporalidad.				
MEDIDAS	1.1. 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.	- Documento de procedimiento de selección. - Muestreo de ofertas de empleo publicadas.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará anualmente , a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia. (PERIÓDICA)
	1.2 Introducir el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.	- Nº. de ofertas publicadas. - Análisis de muestreo. -Ofertas de empleo publicadas	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará anualmente , a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia. (PERIÓDICA)
	1.3 Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa.	- Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará anualmente , a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia. (PERIÓDICA)

	1.4 Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de las personas subrogadas e incorporadas en el año de referencia en cuanto a distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada	- Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo. - Nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. - Nº de subrogaciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia. (PERIÓDICA)
	1.5 Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...)	Análisis de un muestro	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia. (PERIÓDICA)

• CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Garantizar que los criterios de clasificación sean objetivos, transparentes y no discriminatorios, eliminando cualquier sesgo de género. Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.				
MEDIDAS	2.1 Realizar la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.	- Registro con la distribución por sexo en cada una de las categorías profesionales. -Herramienta de registro salarial	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, con la actualización del Registro Salarial. (PERIODICA)
	2.2. Mantener el uso de términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino para garantizar el principio de igualdad.	- Registro con el número de modificaciones en las denominaciones y clasificaciones profesionales durante el último año. - Herramienta de registro salarial.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida.	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, con la actualización del Registro Salarial. (PERIODICA)

• INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Promover la igualdad de oportunidades y el acceso de las mujeres a puestos y áreas donde están infrarrepresentadas.				
MEDIDAS	3.1. Se realizará un seguimiento anual de la evolución de la plantilla, analizando posibles desequilibrios de sexo en los diferentes departamentos y grupos profesionales.	- % para cada departamento y grupo profesional, se calculará la proporción de mujeres.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia. (PERIÓDICA)
	3.2. Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc.	- Fuentes alternativas contactadas /candidaturas obtenidas	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia. (PERIÓDICA)

• FORMACIÓN.

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades, en prevención del acoso sexual y por razón de sexo y víctimas de violencia de género a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa. Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores, a toda la formación planificada por la empresa.				
MEDIDAS	4.1 Realizar las formaciones dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	- Registro con el número de formaciones impartidas, desagregadas por sexo, puesto de trabajo y categoría profesional, modalidad, y nº de horas.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida.	- Administración -Personal encargado de formación	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia (PERIODICA)
	4.2 Impartir acciones de formación en materia de igualdad y en materia de acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones.	-Certificado de realización del curso - Registro con el porcentaje de participación en acciones formativas de las personas trabajadoras, desagregado por sexo y puesto de trabajo. - A las nuevas incorporaciones se les entregará un manual con información sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, participarán en la formación programada sobre esta materia.	Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida.	-Personal encargado de formación	La medida se implementará en un plazo de 12 meses desde la firma del Plan de Igualdad. (PRIMER AÑO DEL PLAN) REVISAR ANUALMENTE NUEVAS INCORPORACIONES.
	4.3. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación,	Registro con las formaciones, el porcentaje de participación en acciones formativas de las	Se emplearán los recursos personales y financieros	-Dpto. RRHH	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de

	fechas de impartición, denominación, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso, número de horas y modalidad.	personas trabajadoras, desagregado por sexo y puesto de trabajo	necesarios para la realización de la medida.		Igualdad y durante toda su vigencia (PERIODICA)
	4.4. Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas des-agregado por sexo	Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida.	-Personal encargado de la formación	La medida se revisará <u>anualmente</u> , a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia (PERIODICA)

• PROMOCIÓN PROFESIONAL.

ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción y ascenso, con base en criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. - Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.				
MEDIDAS	5.1 Valoración positiva, dentro de la promoción interna, del sexo menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.	- Registro con el número de candidaturas presentadas, desagregadas por sexo y puesto de trabajo. - Registro con el número de personas incorporadas o promocionadas, desagregadas por sexo y puesto de trabajo.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u> , a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia

	5.2 Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.	Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida.	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u> , a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia (PERIODICA)
	5.3. En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas, con especial énfasis en los puestos masculinizados.	Nº de veces que se aplica y grupos	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida.	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u> , a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia (PERIODICA)
	5.4 Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa	Nº de promociones internas con relación al nº de contrata-ciones externas para las que han surgido vacantes de pro-moción desagregadas por sexo y puesto	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida.	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u> , a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia (PERIODICA)
	5.5 Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quie-nes llega	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida.	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u> , a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia (PERIODICA)

• CONDICIONES DE TRABAJO.

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Garantizar que las condiciones de trabajo cumplan el principio de igualdad y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.				
MEDIDAS	6.1 Garantizar la continuidad y difusión periódica de las medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo, promoviendo su uso como herramientas de corresponsabilidad y facilitando el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar.	Nº de comunicaciones internas realizadas sobre flexibilidad y teletrabajo. % de la plantilla que utiliza medidas de flexibilidad horaria. % de puestos con opción real de teletrabajo.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará anualmente, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
	6.2. La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará anualmente, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
	6.3. Se facilitarán los cuadrantes de trabajo mensuales con una antelación mínima de 20 días.	Muestreo cuadrantes. Cumplimiento de la medida.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará anualmente, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia

	6.4 Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará anualmente, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
	6.5 Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará anualmente, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
	6.6 Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará anualmente, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia

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

ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.				
MEDIDAS	7.1 Elaborar y difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad del ET, convenio colectivo y PI al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa.	-Evidencias de comunicaciones realizadas. - Permisos solicitados y concedidos en este área	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
	7.2 Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes con segundo grado de consanguinidad y afinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable, no pudiendo superar las 10 horas anuales.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
	7.3 Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, limitándose a un máximo de 3 horas por trimestre.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia

	7.4 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u> , a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
	7.5 La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u> , a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
	7.6 Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su car-go familiares dependientes.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u> , a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
	7.7 Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo	-Se emplearán los recursos personales y financieros	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u> , a partir de la fecha de firma del Plan de

		Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	necesarios para la realización de la medida		Igualdad y durante toda su vigencia
	7.8 Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u> , a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
	7.9 Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u> , a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
	7.10 Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, en el que se valorarán aquellos puestos que pueden o no ser teletrabajables, pudiéndose aplicar el teletrabajo para días u horas en los términos que se establezcan en el programa.	Programa realizado y presentado Puestos valorados, resultado de la valoración con los requisitos exigidos, número de personas que lo solicita, número de aceptados número de rechazadas. Planificación para las personas que no cumplan los requisitos.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u> , a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia

	7.11 Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
	7.12 Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia

• RETRIBUCIÓN.

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	-Realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo. - Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres que desempeñan trabajos de igual valor, eliminando cualquier brecha salarial de género existente en la empresa.				
MEDIDAS	8.1 Realizar un registro salarial anualmente.	- Herramienta registro Salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará el <u>1º trimestre de cada año</u>, durante la vigencia del Plan de Igualdad. (PERIÓDICA)
	8.2 En caso de detectarse desigualdades salariales, ajustadas a la normativa vigente, se valorarán incluir medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará el <u>1º trimestre de cada año</u>, durante la vigencia del Plan de Igualdad. (PERIÓDICA)
	8.3 Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra	Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará el <u>1º trimestre del tercer año</u>. (PUNTUAL)

	salariales, así como los criterios para su percepción.				
--	--	--	--	--	--

• **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DENTRO DEL ENTORNO LABORAL.**

ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Crear y mantener un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo, donde se promueva el respeto, la igualdad y la dignidad de todas las personas.				
MEDIDAS	9.1 Hacer un seguimiento de las quejas y/o denuncias recibidas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.	- Registrar el número de las denuncias y/o quejas acoso recibidas, desagregadas por sexo y puesto de trabajo	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
	9.2 Difundir e implantar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	Revisión del protocolo	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
	9.3 Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia

• SALUD LABORAL.

ÁREA DE ACTUACIÓN	SEGURIDAD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	-Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todas las personas, teniendo en cuenta las diferencias de género en la exposición a riesgos laborales y en los efectos de los mismos. -Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.				
MEDIDAS	10.1 Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	- Informe de siniestralidad.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
	10.2 Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
	10.3 Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
	10.4 Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación	Incorporación de la perspectiva de género	-Se emplearán los recursos personales y financieros	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de

	generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla.		necesarios para la realización de la medida		Igualdad y durante toda su vigencia
--	--	--	---	--	-------------------------------------

• VIOLENCIA DE GÉNERO.

ÁREA DE ACTUACIÓN	VIOLENCIA DE GÉNERO	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Prevenir y abordar la violencia de género en el ámbito laboral, ofreciendo apoyo y protección a las mujeres que la sufren, y promoviendo una cultura de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia machista.				
MEDIDAS	11.1 Elaborar una guía de derechos en materia de violencia de género y difundirlo a la plantilla y personal de nueva incorporación.	-Registrar el número de comunicaciones recibidas por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género y de los permisos, excedencias, ayudas económicas solicitadas, concedidas y no concedidas. - Guía a las trabajadoras víctimas de violencia de género. - Evidencias de comunicaciones realizadas.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará el 4º trimestre del primer año, de vigencia del Plan de Igualdad.

• LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA.

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	TEMPORIZACIÓN
OBJETIVO/S	Promover la comunicación interna y externa de la organización, asegurando el acceso de mujeres y hombres a estos canales comunicativos.				
MEDIDAS	12.1 Comunicar el Plan de Igualdad y el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a través de los canales internos de comunicación.	-Recepción del Plan de Igualdad por toda la plantilla y por las nuevas incorporaciones en la organización. -Medios de comunicación habituales de la empresa (correo electrónico corporativo, tablón de anuncios del Portal del empleado).	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se implementará en un plazo de 3 meses desde la firma del Plan de Igualdad
	12.2 Difundir campañas ya elaboradas, para el día internacional de la Mujer (8 de marzo), para el Día Internacional contra la Violencia sobre la Mujer (25 de noviembre), día de la corresponsabilidad y conciliación (23 de marzo).	- Nº de comunicaciones, actividades, jornadas o campañas.	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
	12.3 Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género	- Personas de nueva incorporación informadas	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia

	12.4 Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión interna por los medios habituales	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega	-Se emplearán los recursos personales y financieros necesarios para la realización de la medida	- Administración	La medida se revisará <u>anualmente</u>, a partir de la fecha de firma del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia
--	---	--	---	------------------	---

12.CALENDARIO DE ACTUACIONES

Año	Implantación de medidas (por orden de prioridad)	Seguimiento y evaluación de medidas
AÑO 1	0.1 Se designará a una persona responsable, así como a una suplente, encargadas de velar por la igualdad de trato y de oportunidades dentro del organigrama de la empresa. Esta persona asumirá la gestión del Plan de Igualdad, participará activamente en su implementación, desarrollará y supervisará sus contenidos, y garantizará la aplicación de criterios de igualdad con perspectiva de género en los procesos de selección, promoción y en el resto de materias contempladas en el Plan. Se creará y difundirá una dirección de correo electrónico específica, que servirá como canal único para la gestión de las comunicaciones relacionadas con el Plan de Igualdad. 4.2 Impartir acciones de formación en materia de igualdad y en materia de acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones. 11.1 Elaborar una guía de derechos en materia de violencia de género y difundirlo a la plantilla y personal de nueva incorporación. 12.1 Comunicar el Plan de Igualdad y el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a través de los canales internos de comunicación. 1.1 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. 1.2 Introducir del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo. 1.3 Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa. 1.4 Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de las personas subrogadas e incorporadas en el año de referencia en cuanto a distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada. 1.5 Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...) 2.1 Realizar la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa. 2.2 Mantener el uso de términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino para garantizar el principio de igualdad.	- Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Revisión anual de las retribuciones. - Reunión de comisión de seguimiento. - Informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

- 3.1** Se realizará un seguimiento anual de la evolución de la plantilla, analizando posibles desequilibrios de género en los diferentes departamentos y grupos profesionales.
- 3.2** Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc.
- 4.1** Realizar las formaciones dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
- 4.3** Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual.
- 4.4.** Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT
- 5.1** Valoración positiva, dentro de la promoción interna, del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.
- 5.2** Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo.
- 5.3** En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.
- 5.4** Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa
- 5.5** Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).
- 6.1** Garantizar la continuidad y difusión periódica de las medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo.
- 6.2** La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto.
- 6.3** Se facilitarán los cuadrantes de trabajo mensuales con una antelación mínima de 20 días.
- 6.4** Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo.
- 6.5** Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado.
- 6.6** Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos.
- 7.1** Elaborar y difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad del ET, convenio colectivo y PI al conjunto de la plantilla.
- 7.5** La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada.
- 7.6** Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su car-go familiares dependientes.
- 7.7** Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
- 7.8** Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en

	un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas. 7.9 Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes). 7.10 Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, en el que se valorarán aquellos puestos que pueden o no ser teletrabajables, pudiéndose aplicar el teletrabajo para días u horas en los términos que se establezcan en el programa. 7.11 Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante. 7.12 Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural. 8.1 Realizar un registro salarial anualmente. 8.2 En caso de detectarse desigualdades salariales, ajustadas a la normativa vigente, se valorarán incluir medidas correctoras. 9.1 Hacer un seguimiento de las quejas y/o denuncias recibidas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo. 9.2 Difundir e implantar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento. 9.3 Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma. 10.1 Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría. 10.2 Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural 10.3 Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento 10.4 Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla. 12.2 Difundir campañas ya elaboradas. 12.3 Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad. 12.4 Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión interna por los medios habituales	
AÑO 2	1.1 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. 1.2 Introducir del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.	- Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha

1.3 Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa. 1.4 Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de las personas subrogadas e incorporadas en el año de referencia en cuanto a distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada. 1.5 Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...) 2.1 Realizar la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa. 2.2 Mantener el uso de términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino para garantizar el principio de igualdad. 3.1 Se realizará un seguimiento anual de la evolución de la plantilla, analizando posibles desequilibrios de género en los diferentes departamentos y grupos profesionales. 3.2 Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc. 4.1 Realizar las formaciones dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. 4.3 Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual. 4.4. Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT 5.1 Valoración positiva, dentro de la promoción interna, del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación. 5.2 Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo. 5.3 En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas. 5.4 Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa 5.5 Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas). 6.1 Garantizar la continuidad y difusión periódica de las medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo. 6.2 La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto. 6.3 Se facilitarán los cuadrantes de trabajo mensuales con una antelación mínima de 20 días.	- Revisión anual de las retribuciones. - Reunión da comisión de seguimiento. - Informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
--	--

6.4 Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo. 6.5 Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado. 6.6 Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos. 7.1 Elaborar y difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad del ET, convenio colectivo y PI al conjunto de la plantilla. 7.5 La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada. 7.6 Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su car-go familiares dependientes. 7.7 Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). 7.8 Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas. 7.9 Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes). 7.10 Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, en el que se valorarán aquellos puestos que pueden o no ser teletrabajables, pudiéndose aplicar el teletrabajo para días u horas en los términos que se establezcan en el programa. 7.11 Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante. 7.12 Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural. 8.1 Realizar un registro salarial anualmente. 8.2 En caso de detectarse desigualdades salariales, ajustadas a la normativa vigente, se valorarán incluir medidas correctoras. 9.1 Hacer un seguimiento de las quejas y/o denuncias recibidas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo. 9.2 Difundir e implantar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento. 9.3 Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma. 10.1 Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría. 10.2 Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural 10.3 Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	
---	--

	10.4 Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla. 12.2 Difundir campañas ya elaboradas. 12.3 Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad. 12.4 Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión interna por los medios habituales	
AÑO 3	8.3 Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. 8.2 En caso de detectarse desigualdades salariales, ajustadas a la normativa vigente, se valorarán incluir medidas correctoras. 1.1 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. 1.2 Introducir del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo. 1.3 Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa. 1.4 Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de las personas subrogadas e incorporadas en el año de referencia en cuanto a distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada. 1.5 Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...) 2.1 Realizar la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa. 2.2 Mantener el uso de términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino para garantizar el principio de igualdad. 3.1 Se realizará un seguimiento anual de la evolución de la plantilla, analizando posibles desequilibrios de género en los diferentes departamentos y grupos profesionales. 3.2 Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc. 4.1 Realizar las formaciones dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. 4.3 Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual.	- Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Revisión anual de las retribuciones. - Reunión da comisión de seguimiento. - Informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

	4.4. Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT 5.1 Valoración positiva, dentro de la promoción interna, del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación. 5.2 Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo. 5.3 En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas. 5.4 Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa 5.5 Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas). 6.1 Garantizar la continuidad y difusión periódica de las medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo. 6.2 La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto. 6.3 Se facilitarán los cuadrantes de trabajo mensuales con una antelación mínima de 20 días. 6.4 Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo. 6.5 Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado. 6.6 Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos. 7.1 Elaborar y difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad del ET, convenio colectivo y PI al conjunto de la plantilla. 7.5 La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada. 7.6 Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su car-go familiares dependientes. 7.7 Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). 7.8 Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas. 7.9 Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes). 7.10 Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, en el que se valorarán aquellos puestos que pueden o no ser teletrabajables, pudiéndose aplicar el teletrabajo para días u horas en los términos que se establezcan en el programa.	
--	--	--

	7.11 Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante. 7.12 Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural. 8.1 Realizar un registro salarial anualmente. 8.2 En caso de detectarse desigualdades salariales, ajustadas a la normativa vigente, se valorarán incluir medidas correctoras. 9.1 Hacer un seguimiento de las quejas y/o denuncias recibidas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo. 9.2 Difundir e implantar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento. 9.3 Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma. 10.1 Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría. 10.2 Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural 10.3 Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento 10.4 Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla. 12.2 Difundir campañas ya elaboradas. 12.3 Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad. 12.4 Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión interna por los medios habituales.	
AÑO 4	1.1 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. 1.2 Introducir del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo. 1.3 Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa. 1.4 Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de las personas subrogadas e incorporadas en el año de referencia en cuanto a distribución de hombres y mujeres según área departamental, puesto, tipo de contrato y jornada. 1.5 Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...)	- Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha - Revisión anual de las retribuciones. - Reunión da comisión de seguimiento. - Informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

	2.1 Realizar la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa. 2.2 Mantener el uso de términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino para garantizar el principio de igualdad. 3.1 Se realizará un seguimiento anual de la evolución de la plantilla, analizando posibles desequilibrios de género en los diferentes departamentos y grupos profesionales. 3.2 Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc. 4.1 Realizar las formaciones dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. 4.3 Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual. 4.4. Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT 5.1 Valoración positiva, dentro de la promoción interna, del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación. 5.2 Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo. 5.3 En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas. 5.4 Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa 5.5 Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas). 6.1 Garantizar la continuidad y difusión periódica de las medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo. 6.2 La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto. 6.3 Se facilitarán los cuadrantes de trabajo mensuales con una antelación mínima de 20 días. 6.4 Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo. 6.5 Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado. 6.6 Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos. 7.1 Elaborar y difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad del ET, convenio colectivo y PI al conjunto de la plantilla. 7.5 La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que en el	
--	---	--

	caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada. 7.6 Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su car-go familiares dependientes. 7.7 Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). 7.8 Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas. 7.9 Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes). 7.10 Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, en el que se valorarán aquellos puestos que pueden o no ser teletrabajables, pudiéndose aplicar el teletrabajo para días u horas en los términos que se establezcan en el programa. 7.11 Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante. 7.12 Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural. 8.1 Realizar un registro salarial anualmente. 8.2 En caso de detectarse desigualdades salariales, ajustadas a la normativa vigente, se valorarán incluir medidas correctoras. 9.1 Hacer un seguimiento de las quejas y/o denuncias recibidas en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo. 9.2 Difundir e implantar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento. 9.3 Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma. 10.1 Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría. 10.2 Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural 10.3 Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento 10.4 Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla. 12.2 Difundir campañas ya elaboradas. 12.3 Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad. 12.4 Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión interna por los medios habituales	
--	---	--

**Sobre este cronograma de implantación se adjuntarán medidas según se vayan actualizando y la Comisión de seguimiento considere necesario aplicarlas en la empresa.*

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

- 1. Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
- 2. Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

13.1. Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la empresa, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

13.1.1. Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad RSG, será paritaria y estará compuesta por representantes de la parte empresarial y de la parte social. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión de Seguimiento, con fecha 01 de junio de 2026, se acuerda la siguiente composición²:

En representación de la Representación Legal de los Personas Trabajadoras:

- RLPT - USO
- Organización sindical CCOO del Hábitat
- Organización sindical UGT FICA
- Organización sindical FTSP-USO

En representación de la Empresa:

- RR.HH.
- Jefe/a de seguridad.

² Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión de seguimiento, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión de Seguimiento.

- Director/a de operaciones.

13.1.2. Ámbito de actuación

Su ámbito de actuación comprenderá a los centros de trabajo de **RSG**.

13.1.3. Funciones

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Interpretación del Plan de Igualdad
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en RSG SEGURIDAD Y PROTECCIÓN, S.L. y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, proponer a la empresa actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Recibir información de la plantilla e informar sobre la implantación de las medidas del Plan de Igualdad en cada uno de los centros de trabajo de la empresa.

13.1.4. Periodicidad del seguimiento y la evaluación

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año, de forma anual.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días. Se acuerda como fecha de la primera reunión de seguimiento del Plan de Igualdad el 14 de junio de 2027, a las 12:30.

13.1.5. Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión y de las personas asesoras de la RLPT.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizar la documentación, que será de aproximadamente 15 días.

13.2. Seguimiento

Se realizará un seguimiento anual del Plan de Igualdad.

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

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

13.3. Evaluación

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

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

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

Se realizará una evaluación al pasar un año desde la aprobación y cada año durante la vigencia del Plan mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan, para lo cual se elaborará un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

14.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla 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.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios."

Por ello, se establece que cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento de Igualdad, que se resolverá de manera ordinaria, anualmente en las reuniones de evaluación y seguimiento periódico del Plan de Igualdad durante su periodo de vigencia. De manera extraordinaria, a propuesta de alguno de los

miembros de la Comisión de Seguimiento de convocar una reunión de revisión del Plan de Igualdad para proceder a su modificación para atender a las circunstancias descritas anteriormente. Dichos acuerdos alcanzados por la Comisión de Seguimiento sobre la revisión y modificación del Plan serán reflejados en la correspondiente acta.

15.SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

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

16. COMPROMISO DE LA EMPRESA

RSG Seguridad y protección, S.L., con CIF B87358859 y domicilio fiscal sito en C/ Gobelias, 17 - 1º, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica mediante la implantación de un Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación, retribuciones y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En estas materias se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Organización y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

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

Este compromiso se hará público para todos los profesionales pertenecientes a RSG Seguridad y protección, S.L., desde la Dirección, la representación legal de las personas trabajadoras y la plantilla, puesto que la participación y cooperación de todas las partes es fundamental para alcanzar el objetivo de implantar un Plan de Igualdad adecuado y eficaz.

|

Fdo. _____

17. COMUNICADO CORPORATIVO

En RSG seguridad y protección, S.L., somos conscientes de que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad.

Por ello, la Dirección de la Organización asume el compromiso de elaboración e implantación del “Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”, trabajando conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras, en consonancia con las directrices establecidas en la legislación en materia de igualdad de trato y de oportunidades.

El Plan de Igualdad, el cual aportará múltiples beneficios a la Organización, es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, ésta se ocupará, con carácter general, de promocionar la Igualdad de oportunidades en RSG seguridad y protección, S.L. y de negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad en la Organización. La Comisión Negociadora está formada de forma paritaria por representantes de la Organización y por la representación legal de las personas trabajadoras.

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción interna, formación, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En estas materias, se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos del registro, depósito y publicación del plan de igualdad de RSG seguridad y protección, S.L.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se vayan realizando y, si fuese necesario, pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto, el cual nos permitirá evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Quedamos a vuestra entera disposición,

18.ANEXO I - PROTOCOLO PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, RSG seguridad y protección, S.L. (en adelante, RSG) y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de RSG 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 RSG materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables.

Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, RSG 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.
- RSG 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
- RSG reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.

- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

3. OBJETIVOS

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

Este protocolo velará especialmente por:

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

4. AMBITO DE APLICACIÓN

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

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

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

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

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

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

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

incluidas las cometidas en el ámbito digital, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

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

6. REGISTRO

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

7. PRINCIPIOS

- **Confidencialidad y reserva**

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

- **Diligencia y celeridad**

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

- **Respeto y dignidad a las personas**

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

- **Contradicción y oralidad**

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

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

- **Protección de Datos**

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

- **Indemnidad frente a represalias**

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

- Enfoque de género y derechos humanos

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

- Garantía de actuación

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

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

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

- Restitución de las víctimas

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

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

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

8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

8.1. Conductas contra la libertad sexual

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

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

8.1.1. Acoso sexual

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

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

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

- **Tipos de acoso sexual**

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

A) Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

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

B) Acoso sexual ambiental

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

- **Conductas constitutivas de acoso sexual**

Conductas verbales

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

No verbales

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

Físicas

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

8.1.2. Acoso por razón de sexo

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

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

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

- **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

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

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

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

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

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

- **Información y Sensibilización**

- ✓ Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.
- ✓ El presente protocolo se colgará en la web de la empresa y se enviará por mail a toda la plantilla, teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.
- ✓ El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para RSG.
- ✓ Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

- **Formación**

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

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

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

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

La comisión instructora estará formada por 2 personas por parte de la empresa y 2 personas por la parte social (de manera rotativa), que designarán las organizaciones firmantes del plan.

Se designa una persona instructora, Gonzalo Abad Gay, 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. En este sentido, se nombra Gonzalo Abad.

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

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

10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

- **Fase I. Denuncia**

La **denuncia** (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico igualdad@rsgseguridad.es al agente de igualdad designado por la empresa, quien será la única persona receptora de la totalidad de los casos a nivel nacional, quien convocara a los miembros de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, para determinar si se debe

aperturar el protocolo y que personas de la parte social se designan para la instrucción, de cada caso.

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

La denuncia deberá contener:

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

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

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

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

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

- ***Fase II: Investigación***

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de **7 días laborales** a la recepción de la denuncia y su comunicación a la parte social. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de **48 horas hábiles** se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s

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

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

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

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

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

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

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

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

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

• **Fase III: Resolución**

La persona instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 3 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

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

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

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

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

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

RSG adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Ofrecer posibilidad de que el servicio de prevención ajeno realice un reconocimiento médico 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, siempre que resulte posible respecto a los servicios contratados por las empresas clientes.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado, cuando esta situación sea sobrevenida a la situación de acoso sexual o por razón de sexo sufrida..
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

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

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:

19.ANEXO II – GUIA VIOLENCIA GÉNERO

Definiciones

➡ Violencia de género

Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género³

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

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

2. Declaración de principios

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

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

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

A efectos del presente protocolo, se entenderá por trabajadora **víctima de violencia de género**, según establece la Ley Orgánica 1/2004, la trabajadora que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan

³ En adelante, Ley Orgánica 1/2004

estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia,teniéndolo reconocido con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

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

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

RSG SEGURIDAD Y PROTECCIÓN, S.L. insta a colaborar toda la plantilla, en todos los niveles, para hacer efectivos los derechos aquí desarrollados y en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

2. Objetivos del protocolo

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

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

3. Ámbito de aplicación

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

4. Procedimiento de actuación

4.1 Agente de igualdad

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

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

4.2. Procedimiento de actuación

4.2.1 Difusión del protocolo y comunicación de figura mediadora

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

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

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

4.2.2 Procedimiento de apoyo a las víctimas de violencia de género

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1. Medidas de protección en la empresa

➡ Ausencias o impuntualidad justificadas

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

No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación (Art- 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004). No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral según el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Se concederán dos (2) días de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género siempre que se justifique que son necesario para garantizar su protección (mudanza, retiro temporal, etc...)

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

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

➡ Ordenación del tiempo de trabajo

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

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

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

➡ Excedencia

Las trabajadoras víctimas de violencia de género poder solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante dos (2) años. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con al menos tres (3) meses de antelación.

➡ Extinción del contrato

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

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

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

➡ Suspensión del contrato

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

➡ Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

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

➡ Acceso al centro de trabajo con coche particular

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

➡ Llamadas

Disposición de preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima: ocultando los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, es un instrumento importante para su seguridad y es necesario evitar que esos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador.

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

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

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

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

➡ **Anticipos**

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

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

5.2. Medidas de información y sensibilización

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

➡ **Comunicación.**

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

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

Se realizará, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, una campaña informativa con motivo del Día Internacional contra la eliminación de

la violencia contra las mujeres (25 de noviembre).

➡ **Convenios de colaboración.**

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

5.3. Medidas de formación

➡ **Formación agente de igualdad.**

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

➡ **Formación de la plantilla**

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

5.4. Recursos de información general y asesoramiento

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

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

➡ **Jubilación anticipada** (art. 207.1 LGSS). La ley permite el acceso a la modalidad de jubilación anticipada, por causa no imputable a la trabajadora víctima de violencia de género.

➡ **Pensión de jubilación** (art. 220.1 LGSS). Se reconoce el derecho del cobro de la pensión de jubilación a aquellas mujeres que, no cobrando pensión compensatoria de su ex-marido, puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género, en el momento de la separación judicial o divorcio mediante sentencia firme de condena contra éste.

- ➔ **Desempleo** (art. 267 LGSS). Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, a la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género.
- ➔ **Cotización** (art. 165 LGSS). El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social.
- ➔ **Convenio especial**. Podrán suscribir el convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras, que por su condición de víctimas de violencia de género, hayan reducido su jornada con disminución proporcional del salario (Orden TAS/286/2003).

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

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

Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social

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

6. Normativa de referencia

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

7. Seguimiento

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

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

8. Anexos

ANEXO I

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

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

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

- Gonzalo Abad Gay
- Miguel Ángel Blazquez García

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

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

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

A/A: Todas las personas de la plantilla

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

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

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

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

20.FIRMA

Una vez revisado y negociado el presente Manual del Plan de Igualdad de **RSG** se firma 05/06/2026.

FIRMADO REPRESENTANTES EMPRESA	FIRMADO REPRESENTANTES PARTE SOCIAL