

III PLAN DE IGUALDAD.

COMPAÑÍA DE VIGILANCIA ARAGONESA SL

COVIAR.

2026 – 2030



COVIAR



Seguridad Privada y
Servicios Auxiliares
FeSMC



TABLA DE CONTENIDO

01.	COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD	4
02.	INTRODUCCIÓN	5
03.	LA EMPRESA.....	6
04.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD DE COVIAR.	12
05.	ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.	13
	ÁMBITO PERSONAL.....	13
	ÁMBITO TERRITORIAL	13
	ÁMBITO TEMPORAL.....	14
	PUBLICIDAD DEL PLAN	14
06.	ESTUDIO DIAGNÓSTICO	14
	METODOLOGÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN	14
	PERÍODO DE REFERENCIA DE LOS DATOS UTILIZADOS.....	16
	PERSONAS INTERVINIENTES EN LA FASE DE DIAGNÓSTICO Y ELABORACIÓN.	16
07.	INFORME DE CONCLUSIONES DE SITUACIÓN DE DIAGNÓSTICO.	17
	CARACTERÍSTICAS Y EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA	17
	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	20
	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	26
	PROMOCIÓN <i>PROFESIONAL</i>	27
	FORMACIÓN	28
	CONDICIONES DE TRABAJO	29
	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	30
	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	31
	RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	31
	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE.....	33
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	33
	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	33
08.	PLAN IGUALDAD.....	34
09.	MEDIDAS.....	39
10.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	66
11.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	73
12.	SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	74
13.	REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	74
ANEXO 01. GLOSARIO.....		76
ANEXO 02. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.....		77
01.	INTRODUCCIÓN	77
02.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	79
03.	OBJETIVOS	80
04.	AMBITO DE APLICACIÓN	81
05.	VIGENCIA Y REVISIÓN	81
06.	REGISTRO.....	82
07.	PRINCIPIOS.....	82

08.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES	84
8.1.1.	Acoso sexual	85
8.1.2.	Acoso por razón de sexo	86
09.	MEDIDAS PREVENTIVAS	87
10.	MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES	88
10.1.	COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	88
10.2.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	89
11.	MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA.....	92
	ANEXO 1 – MODELO DENUNCIA	93
	Puesto:	93
	ANEXO 03. PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	95
01.	Definiciones	95
02.	Declaración de principios.....	95
03.	Objetivos del protocolo	96
03.	Ámbito de aplicación	97
04.	Procedimiento de actuación	97
4.1	Figuras mediadoras.....	97
4.2.	Procedimiento de actuación	97
4.3.	Confidencialidad, intimidad y dignidad de la trabajadora víctima de violencia de género.....	99
05.	Medidas y recursos de atención a la trabajadora víctima de violencia de género	99
5.1.	Medidas de protección en la empresa	100
5.2.	Medidas de información y sensibilización.....	104
5.3.	Medidas de formación	104
5.4.	Recursos de información general y asesoramiento.....	105
5.5.	Derechos en materia de prestación de la Seguridad social y ayudas sociales a las víctimas de violencia de género	105
5.6.	Bonificaciones, reducciones, a las empresas por la contratación laboral de víctimas de violencia de género	105
06.	Normativa de referencia	106
07.	Seguimiento.....	106
08.	Anexos	107

01. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

La Compañía de Vigilancia Aragonesa SL, COVIAR, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos de COVIAR.

Existe por tanto un compromiso formal de la Dirección de la empresa con el desarrollo de relaciones laborales basadas en la Igualdad de oportunidades, la no discriminación, la conciliación y el respeto a la diversidad.

Ello forma parte de los valores esenciales de la organización e igualmente, de su misión empresarial, todo ello de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

Se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los campos de acción de COVIAR como organización: en la selección, promoción, la política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

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

El compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se llevarán a la práctica a través del despliegue e implantación de las medidas de del III Plan de Igualdad de COVIAR, con el objeto de avanzar en la igualdad real mujeres y hombre.

02. INTRODUCCIÓN

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 ambos sexos y la eliminación de las desigualdades entre ellos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene COVIAR se ha tenido en la normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto ley 5/2023, de 28 de junio.
- Real Decreto ley 2/2024, de 21 de mayo.
- Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026.

En este sentido, en virtud de lo dispuesto en el art. 87.2. del Estatuto de los Trabajadores, así como, en el art. 5.2. del RD 901/202 se ha procedido a negociar el III Plan de Igualdad de COVIAR con las siguientes organizaciones sindicales que cuentan con una presencia relevante dentro de COVIAR.

- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FESMC-UGT).
- Central Sindical Independiente y de Funcionarios. (CSIF).
- Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de Unión Sindical Obrera (FTSP-USO).

- Federación Sindical Comisiones Obreras del Hábitat (CC.OO. Hábitat).
- Confederación Sindical Independiente. (FETICO)
- Sindicato Aragonés de Servicios. (SAS)

El ámbito del III Plan de Igualdad de COVIAR es estatal.

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan, se ha desarrollado el procedimiento de negociación del Plan de Igualdad de COVIAR resultando aprobados por la comisión negociadora los diversos diagnósticos de situación durante el proceso de negociación.

Siendo aprobado en la reunión de la comisión negociadora celebrada el 7 de septiembre de 2026 el presente documento, que recoge III Plan de Igualdad de COVIAR.

03. LA EMPRESA.

Denominación social:

COMPAÑÍA DE VIGILANCIA ARAGONESA SL, COVIAR

Forma jurídica:

SOCIEDAD LIMITADA

CIF:

B50158468

CNAE:

8010

Dirección:

Autovía de Logroño Km. 7.6 Pol Europa Nave II, 50011 Zaragoza

Teléfono:

976331736 / 976531200

E-mail:

rrhh@coviar.com

igualdad@coviar.com

Página Web:

<https://www.coviar.es/>

Convenio/s colectivo de aplicación (código) :

Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026.

Código convenio: 99004615011982

Centros de trabajo (dispersión geográfica):

- ALICANTE: Avenida de Ibi, 103 Castalla 03420 (Alicante)
- BALEARES: Pere Dezcallar i Net 11 2º piso D.4 07003 (Palma de Mallorca)
- CACERES: Reval, 2 Bajo 10001 Cáceres
- CASTELLON: Vazquez de Mella, 55 12006 (Castellón)
- HUESCA: Calle Fatás 1 3ºD. 22002 Huesca
- MADRID: C. de López de Hoyos, 327, Planta 1ª - Oficina 4, Hortaleza, 8043 Madrid
- MURCIA: Abelardo Valero, 3 - 30150 La Alberca (Murcia)
- NAVARRA: Travesía Río Urrobi, 5, bajo 31005 Pamplona (Navarra)
- SANTANDER: Avda. de los Castros, 123 39005 Santander (Cantabria)
- TERUEL: Tres de Julio, bajo s/n 44002 Teruel
- VALENCIA: Centro de Negocios Industrial Camí del Port, 143 46470 Catarroja (Valencia)
- ZARAGOZA (CENTRAL): Plataforma Logística PLAZA, Calle Osca, 1, 50197 Zaragoza
- ZARAGOZA (SISTEMAS): Autovía de Logroño Km. 7.6 Pol Europa Nave II, 50011 Zaragoza

DATOS DE LA EMPRESA					
Razón social	COMPAÑÍA DE VIGILANCIA ARAGONESA SL				
NIF	B50158468				
Domicilio social	AUTOVIA LOGROÑO KM 7.600. POL.IND.EUROPA II, NAVE II. ZARAGOZA 50011				
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA.				
Año de constitución	1984				
Responsable de la Entidad					
Nombre	JAVIER POVEDANO URÉS				
Cargo	DIRECCIÓN RRHH				
Telf.	976331736				
E-MAIL	RRHH@COVIAR.COM				
Responsable de Igualdad					
Nombre	ALEJANDRO IBAÑEZ CLEMENTE				
Cargo	AGENTE IGUALDAD				
Telf.	976531200				
e-mail	IGUALDAD@COVIAR.COM				
ACTIVIDAD					
Sector Actividad	ACTIVIDADES SEGURIDAD PRIVADA				
CNAE	8010				
Descripción de la actividad	PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA: • VIGILANCIA Y PROTECCIÓN DE BIENES, ESTABLECIMIENTOS, EDIFICIOS, DEPENDENCIAS, LUGARES Y EVENTOS. 2. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE ACOMPAÑAMIENTO, DEFENSA Y PROTECCIÓN DE PERSONAS. 3. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE DEPÓSITO Y CUSTODIA DE: • EXPLOSIVOS, ARMAS, CARTUCHERÍA METÁLICA, SUSTANCIAS, MATERIALES, MERCANCÍAS Y OTROS OBJETOS QUE, DEBIDO A SU PELIGROSIDAD, REQUIEREN VIGILANCIA Y PROTECCIÓN ESPECIAL. 4. INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE SEGURIDAD FÍSICA Y ELECTRÓNICA, INCLUYENDO LA CONEXIÓN DE ESTOS SISTEMAS A UNA CENTRAL RECEPTORA DE ALARMAS. 5. EXPLOTACIÓN DE CENTRALES DE RECEPCIÓN DE ALARMAS Y GESTIÓN DE SERVICIOS DE ALARMA, QUE INCLUYE: • RESPUESTA Y TRANSMISIÓN DE SEÑALES DE ALARMA. MONITORIZACIÓN DE SEÑALES DE DISPOSITIVOS AUXILIARES PARA LA SEGURIDAD DE PERSONAS Y BIENES, ASÍ COMO PARA EL CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS IMPUESTAS. • COMUNICACIÓN DE INCIDENTES A LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD COMPETENTES CUANDO SEA NECESARIO. 6. INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS, CON CONEXIÓN DE DICHOS ELEMENTOS A UNA CENTRAL RECEPTORA DE ALARMAS. 7. SERVICIO DE RESPUESTA ANTE ALARMAS, QUE INCLUYE: • DEPÓSITO Y CUSTODIA DE LLAVES. • SERVICIO DE SERVICIO DE ACUDA, FACILITAR ACCESO A SERVICIOS POLICIALES O DE EMERGENCIAS CUANDO SE REQUIERA. 8. IMPARTICIÓN DE FORMACIÓN Y PROGRAMAS FORMATIVOS DE SEGURIDAD PRIVADA.				
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	CANTABRIA, NAVARRA, LOGROÑO, ZARAGOZA, HUESCA, TERUEL, MADRID, CASTELLON, ALICANTE, MURCIA, VALENCIA, ISLAS BALEARES, CACERES.				
DIMENSIÓN					
Personas Trabajadoras	Mujeres	129	Hombres	698	Total 827

Centros de trabajo	15				
Facturación anual (€)	23.019.505,08 €				
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS					
Dispone de departamento de personal	SI				
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	N/A				
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	32	Total 35

Centros de trabajo de COVIAR con Representación legal de las personas trabajadoras:

- Santander
- Teruel
- Murcia
- Alicante
- Valencia
- Castellón
- Baleares
- Zaragoza
- Logroño
- Huesca.

Centros de trabajo sin Representación legal de las personas trabajadoras:

- Cáceres
- Madrid
- Navarra

AÑO 2025	Mujeres			Hombres			TOTAL	
DELEGACION	% H	% V	Cifra	% H	% V	Cifra	% V	CIFRAS TOTALES
ALICANTE	8,33	2,33	3	91,67	4,73	33	3,99	36
BALEARES	11,11	3,10	4	88,89	4,58	32	3,87	36
CACERES	20,00	0,78	1	80,00	0,57	4	0,48	5
CASTELLON	7,14	3,88	5	92,86	9,31	65	7,86	70
HUESCA	8,70	3,10	4	91,30	6,02	42	5,08	46
MADRID	5,56	1,55	2	94,44	4,87	34	4,11	36
LOGROÑO	20,00	3,88	5	80,00	2,87	20	2,42	25
MURCIA	11,11	2,33	3	88,89	3,44	24	2,90	27
NAVARRA	16,67	6,20	8	83,33	5,73	40	4,84	48
SANTANDER	19,57	6,98	9	80,43	5,30	37	4,47	46
TERUEL	6,45	3,10	4	93,55	8,31	58	7,01	62
VALENCIA	0,00	0,00	0	100,00	4,87	34	4,11	34
ZARAGOZA	22,75	62,79	81	77,25	39,40	275	33,25	356
TOTAL			129		100,00	698		827

Datos obtenidos con fecha de 31 de diciembre de 2025.

COMPAÑÍA DE VIGILANCIA ARAGONESA, SL. (en adelante COVIAR) es una empresa de Servicios de Seguridad, inscrita en el registro de la Dirección General de la Seguridad del Estado con el número 958 (23/09/1986) a nivel nacional para las actividades de:

- Vigilancia y protección de bienes, establecimientos espectáculos, certámenes o convenciones. Las funciones ejercidas por los Servicios de Vigilancia, determinadas por la normativa legal de Seguridad Privada, son las siguientes: Vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos. Controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener la documentación personal. Evitar la comisión de actos delictivos

o infracciones en relación con el objeto de su protección. Poner inmediatamente a disposición de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos, no pudiendo proceder al interrogatorio de aquellos. Efectuar la protección del almacenamiento, recuento, clasificación y transporte de dinero, valores y objetos valiosos. Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales de alarma, la prestación de servicios de respuesta de las alarmas que se produzcan, cuya realización no corresponda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Poner en conocimiento de su Empresa, cualquier incidente en evitación de posibles hechos delictivos o atentatorios. Para la función de protección del almacenamiento, manipulación y transporte de explosivos u otros objetos o sustancias que reglamentariamente de determinen, será preciso haber obtenido la habilitación especial de Vigilante de Explosivos. Indicar a las actividades en alza: protección y vigilancia perimétrica de centros penitenciarios y vigilancia discontinua, favorecidos por el incremento de actividades de la empresa en este mercado, desde la publicación de la nueva ley de seguridad privada.

- Explotación de Centrales para la recepción, verificación y transmisión de las señales de alarmas y su comunicación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como prestación de servicios cuya realización no sea de la competencia de dichas Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Protección de personas determinadas, previa autorización correspondiente. Son funciones de los Escoltas privados, con carácter exclusivo y excluyente, el acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, que no tengan la condición de autoridades públicas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos. La defensa y protección a prestar ha de estar referida únicamente a la vida e integridad física y a la libertad de las personas objeto de protección. Se sigue manteniendo esta actividad, pero a fecha 31/12/2021 no hay ningún servicio en alta de protección de personas (servicios de escolta).
- Instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad. La experiencia adquirida otorga a COVIAR un nivel muy importante en la instalación de sistemas, cuyos resultados se traducen en cada vez mayor número de campos de aplicación donde desarrolla su actividad: Protección Física. Seguridad Electrónica. Control de accesos. Circuito cerrado de televisión / Video vigilancia. Mantenimiento preventivo. Las instalaciones de sistemas de seguridad realizadas por COVIAR se ajustan en todo momento a lo dispuesto en la normativa reguladora de instalaciones aplicable en el momento de la

instalación. COVIAR también se encuentra inscrita en el Registro Industrial de Instaladores y Mantenedores de Sistemas de Protección contra Incendios del Gobierno de Aragón con el número 249.

- Actividades Formativas: COVIAR tiene su centro de formación autorizado por el Ministerio del Interior para impartir enseñanzas de Formación y Actualización del personal de Seguridad Privada y sus especialidades, a los Guardas Particulares del Campo y sus especialidades, Directores de Seguridad. COVIAR es Centro de formación homologado por el Instituto Aragonés de Empleo en la especialidad de Vigilante de Seguridad Privada, Empleado de Atención al Cliente, Consejero de Seguridad y Agente de Planificación de Transporte. COVIAR ofrece soluciones de valor añadido a las necesidades formativas de sus clientes.

04. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD DE COVIAR.

Con fecha 24 de abril de 2026 se acuerda constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

La misma queda constituida por las siguientes personas:

En representación de COVIAR:

- Lucía Grasa Royo. Responsable Dpto. Jurídico.
- Javier Povedano Urés. Director RRHH.
- Jorge Torres Gómez. Jefe de personal.
- Alejandro Ibáñez Clemente. Técnico PRL / Agente de Igualdad

En representación de las Personas Trabajadoras:

Por los centros de trabajo de COVIAR con representación legal de las personas trabajadoras.

- Antonio Reguiera Da Mota. SAS. RLPT COVIAR.
- Raúl Peláez Jordá. FETICO. RLPT COVIAR.

- Ernesto García García. FTSP - USO. RLPT COVIAR.
- Isabel Castro Prieto. CSIF. RLPT COVIAR.
- Alberto Zardoya Tolosana. FeSMC-UGT. RLPT COVIAR.
- José Enrique Molto Beneyto FeSMC-UGT. RLPT COVIAR.
- Luís Carlos Pastor Santos FeSMC-UGT. RLPT COVIAR.

Personas suplentes por la parte social:

- María del Mar Sanchez. SAS. RLTP
- Jose Ramón Martín Querol. FETICO. RLTP
- Francisco Javier Herrero Lines. CSIF. RLPT COVIAR.
- Juan Monfort Ibáñez. CCOO del Hábitat. RLTP COVIAR.

Por los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras:

- Maria Victoria Embid Martín. FeSMC-UGT. En representación de los centros de trabajo sin RLPT.
- Vanesa Navarro Rodriguez. FTSP-USO. En representación de los centros de trabajo sin RLPT
- Marián López Martínez. CCOO del Hábitat. En representación de los centros de trabajo sin RLPT

05. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

ÁMBITO PERSONAL

El presente III Plan de Igualdad de COVIAR se aplicará a todas las personas trabajadoras que formen parte de COVIAR independientemente de la modalidad de contratación.

ÁMBITO TERRITORIAL

El III Plan de Igualdad de COVIAR es aplicable a todos los centros de trabajo propios de COVIAR; delegaciones; así como, a todos los servicios en donde se encuentre el personal de COVIAR desarrollando sus cometidos profesionales.

COVIAR cuenta con delegaciones en:

- ALICANTE: Avenida de Ibi, 103 Castalla 03420 (Alicante)

- BALEARES: Pere Dezcallar i Net 11 2º piso D.4 07003 (Palma de Mallorca)
- CACERES: Reval, 2 Bajo 10001 Cáceres
- CASTELLON: Vazquez de Mella, 55 12006 (Castellón)
- HUESCA: Calle Fatás 1 3ºD. 22002 Huesca
- MADRID: C. de López de Hoyos, 327, Planta 1ª - Oficina 4, Hortaleza, 8043 Madrid
- MURCIA: Abelardo Valero, 3 - 30150 La Alberca (Murcia)
- NAVARRA: Travesía Río Urrobi, 5, bajo 31005 Pamplona (Navarra)
- SANTANDER: Avda. de los Castros, 123 39005 Santander (Cantabria)
- TERUEL: Tres de Julio, bajo s/n 44002 Teruel
- VALENCIA: Centro de Negocios Industrial Camí del Port, 143 46470 Catarroja (Valencia)
- ZARAGOZA (CENTRAL): Plataforma Logística PLAZA, Calle Osca, 1, 50197 Zaragoza
- ZARAGOZA (SISTEMAS): Autovía de Logroño Km. 7.6 Pol Europa Nave II, 50011 Zaragoza

El presente Plan de Igualdad estará a disposición de los trabajadores y trabajadoras y de sus órganos de representación en cada una de las delegaciones de COVIAR, así como en los principales medios de comunicación de la organización.

ÁMBITO TEMPORAL.

Este Plan de Igualdad entrará en vigor el 4 de octubre de 2026 prolongándose su vigencia hasta el 3 de octubre de 2030.

Al menos 9 meses antes de la finalización de esta vigencia, se constituirá Comisión Negociadora para la elaboración de un nuevo plan de igualdad.

PUBLICIDAD DEL PLAN

El III Plan de Igualdad de COVIAR estará a disposición de las personas trabajadoras y de sus órganos de representación en cada una de las delegaciones así como en los canales de comunicación de la organización.

06. ESTUDIO DIAGNÓSTICO

METODOLOGÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN

De conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la LOIEMH y del artículo 7 y anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de

Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de:

- Clasificación profesional.
- Proceso de selección y contratación.
- Promoción profesional.
- Formación.
- Condiciones de trabajo y auditoría retributiva.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Salud laboral con perspectiva de género.
- Retribuciones.
- Infrarrepresentación femenina.
- Comunicación y lenguaje no sexista.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.
- Violencia de género.

El desarrollo del diagnóstico se elaboró aplicando la siguiente metodología:

Análisis de datos Cualitativos: Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

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

Interpretación de los índices de datos cuantitativo:

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

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

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

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

- %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
- %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

La elaboración del diagnóstico se ha realizado en la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de COVIAR. La dirección de la empresa ha puesto a disposición de la parte social de la Comisión todos los datos e información necesaria para elaborar la elaboración del diagnóstico.

PERÍODO DE REFERENCIA DE LOS DATOS UTILIZADOS.

Los datos de plantilla se refieren al personal de alta a 31/12/2025

Los datos de altas, bajas, formación, absentismo y auditoría salarial se refieren al periodo del 01/01/2025 al 31/12/2025.

PERSONAS INTERVINIENTES EN LA FASE DE DIAGNÓSTICO Y ELABORACIÓN.

Por la parte empresarial.

- Lucía Grasa Royo. Responsable Dpto. Jurídico
- Javier Povedano Urés. Director RRHH

- Jorge Torres Gómez. Jefe de personal.
- Alejandro Ibañez. Agente de Igualdad / Técnico PRL.

Por la parte social.

Por los centros de trabajo sin RLPT

- FeSMC UGT. María Victoria Embid Martín.
- FTSP-USO. Vanesa Navarro Rodríguez.
- CCOO de Hábitat. Marian López Martínez

Por los centros de trabajo con RLPT.

1. Alberto Zardoya Tolosana. RLPT. FeSMC UGT
2. Isabel Castro Prieto. CSIF.
3. Ernesto García García FTSP-USO
4. Luís Carlos Pastor Santos. RLPT. FeSMC UGT
5. José Enrique Molto Beneyto. RLPT. FeSMC UGT
6. Antonio Regueria Da Mota. RLTP. SAS.
7. Raúl Pelaez Jordá. RLPT. FETICO.

Asesores:

- Tanía Parra. FETICO.
- Pilar Casero. FETICO.
- Lourdes Herreruelo. CSIF.
- Carmen Lencina. CSIF.

07. INFORME DE CONCLUSIONES DE SITUACIÓN DE DIAGNÓSTICO.

CARACTERÍSTICAS Y EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

III PLAN DE IGUALDAD. COMPAÑÍA DE VIGILANCIA ARAGONESA SL.
COVIAR

AÑO 2025	Mujeres			Hombres			TOTAL	
DELEGACION	% H	% V	Cifra	% H	% V	Cifra	% V	CIFRAS TOTALES
ALICANTE	8,33	2,33	3	91,67	4,73	33	3,99	36
BALEARES	11,11	3,10	4	88,89	4,58	32	3,87	36
CACERES	20,00	0,78	1	80,00	0,57	4	0,48	5
CASTELLON	7,14	3,88	5	92,86	9,31	65	7,86	70
HUESCA	8,70	3,10	4	91,30	6,02	42	5,08	46
MADRID	5,56	1,55	2	94,44	4,87	34	4,11	36
LOGROÑO	20,00	3,88	5	80,00	2,87	20	2,42	25
MURCIA	11,11	2,33	3	88,89	3,44	24	2,90	27
NAVARRA	16,67	6,20	8	83,33	5,73	40	4,84	48
SANTANDER	19,57	6,98	9	80,43	5,30	37	4,47	46
TERUEL	6,45	3,10	4	93,55	8,31	58	7,01	62
VALENCIA	0,00	0,00	0	100,00	4,87	34	4,11	34
ZARAGOZA	22,75	62,79	81	77,25	39,40	275	33,25	356
TOTAL			129		100,00	698		827

**Relación de empleados de COVIAR a 31/12/2025*

DATOS GLOBALES 2025			
	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES
Nº	827	129	698
%	100 %	15,60	84,40
DATOS GLOBALES 2024			
	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES
Nº	778	126	652
%	100 %	16,20	83,80
DATOS GLOBALES 2023			
	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES
Nº	733	114	619
%	100 %	15,58	84,42
DATOS GLOBALES 2022			
	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES
Nº	736	99	637
%	100 %	13,45	86,55
DATOS GLOBALES 2021			
	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES
Nº	738	112	626
%	100 %	15,18	84,82

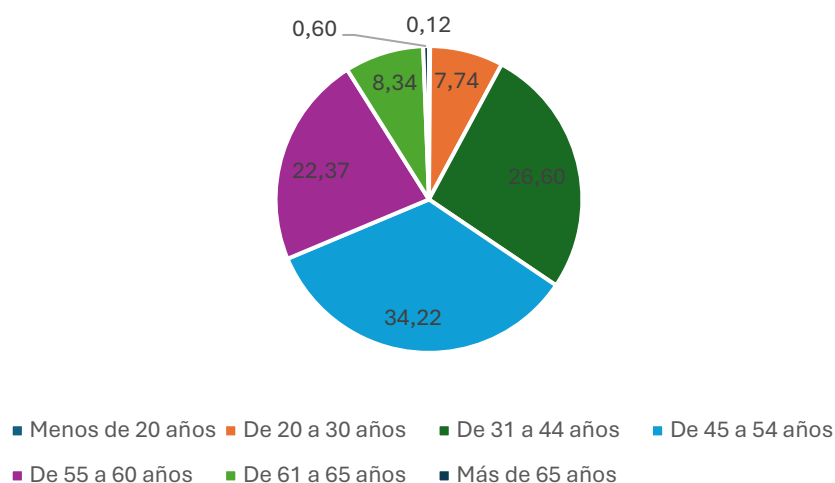
**Evolución plantilla de COVIAR entre el período 2021 – 2025*

Se aprecia en los últimos años unas cifras continuistas en relación al peso de las mujeres dentro de la organización, durante la vigencia del II Plan de Igualdad de COVIAR en un primer momento hubo una baja porcentual de las mujeres al entorno del 13% en el ejercicio 2022; quedando esta cifra al final de la vigencia del Plan en el entorno 15%.

Se trata de una situación de una plantilla masculinizada de la plantilla ya que el porcentaje de mujeres no supera el 25%, en línea con el sector de la seguridad privada.

EDAD DE LA PLANTILLA

PORCENTAJES EN CONJUNTO. COVIAR 2025 COMPOSICIÓN PLANTILLA COVIAR POR GRUPOS DE EDAD



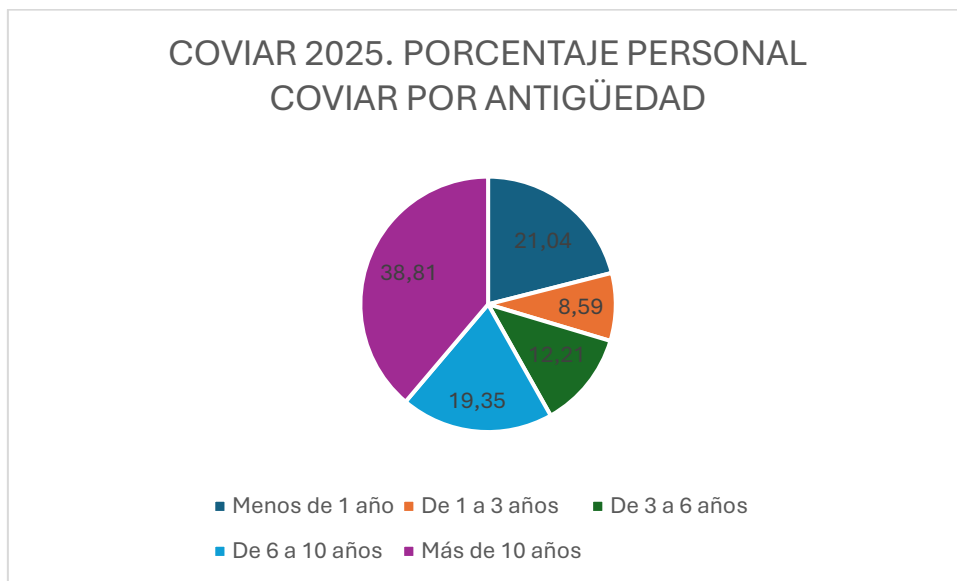
AÑO 2025	Mujeres			Hombres			TOTAL	
Cifra	% H	% V	Cifra	% H	% V	Cifra	% V	CIFRAS TOTALES
Menos de 20 años		0,00	0		0,14	1	0,12	1
De 20 a 30 años	17,19	8,53	11	100,00	7,59	53	7,74	64
De 31 a 44 años	13,18	22,48	29	82,81	27,36	191	26,60	220
De 45 a 54 años	14,84	32,56	42	86,82	34,53	241	34,22	283
De 55 a 60 años	17,84	25,58	33	85,16	21,78	152	22,37	185
De 61 a 65 años	17,39	9,30	12	82,16	8,17	57	8,34	69
Más de 65 años	40,00	1,55	2	82,61	0,43	3	0,60	5

En la tabla superior se muestra la distribución de la plantilla por grupos de edad.

En todos los grupos de edad el porcentaje horizontal de hombres es ampliamente superior al de mujeres siendo en todos los casos superior al 80 % de hombres.

En cuanto a los porcentajes verticales se aprecia que el grueso de la plantilla en mujeres se concentra en una horquilla de edad de entre 31 a 60 años en el caso de las mujeres, y lo mismo en el caso de los hombres.

ANTIGÜEDAD



Antigüedad 2025	Mujeres			Hombres			Total	
	% H	% V	Cifra	% H	% V	Cifra	% V	CIFRAS TOTALES
Menos de 1 año	16,67	22,48	29	83,33	20,77	145	21,04	174
De 1 a 3 años	21,13	11,63	15	78,87	8,02	56	8,59	71
De 3 a 6 años	14,85	11,63	15	85,15	12,32	86	12,21	101
De 6 a 10 años	8,13	10,08	13	91,88	21,06	147	19,35	160
Más de 10 años	17,76	44,19	57	82,24	37,82	264	38,81	321

Las personas trabajadoras con mayor edad constituyen el grueso de la plantilla. Es una constante que aparece tanto en hombres como en mujeres; sí que se aprecia un tímido aumento en grupo de edad de las personas de 20 a 30 años en ambos sexos.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARRESPRESENTACIÓN FEMENINA

La presente tabla se muestran los datos según la distribución de la plantilla por grupos profesionales y niveles funcionales. En el grupo de administración vemos que el porcentaje de mujeres en puestos administrativos es superior al de hombres.

Por otro lado, el porcentaje de hombres que ocupan altos cargos es superior al de mujeres. Esto se debe a que son puestos que por sus características están ocupados por personal con una antigüedad significativa y que no suelen tener rotación.

En el grupo comercial no hay presencia de mujeres. Pero sí hay presencia de mujeres grupo 3, en el personal de mandos intermedios.

Se observan mejoras en el grupo profesional III relativo a los puestos intermedios con la contratación de inspectoras de servicio y la existencia de coordinaras de servicio. Siguen en plantilla las dos delegadas territoriales.

En tanto al personal operativo (vigilantes de seguridad y de explosivos) el peso porcentual de los hombres sigue siendo muy superior al de las mujeres.

GRUPOS PROFESIONALES ACTUALIZADO 2025

GRUPO 1. PERSONAL DIRECTIVO TITULADO.								
CATEGORÍAS PROFESIONALES	Mujeres			Hombres			TOTAL	
	Cifr a	% H	% V	Cifr a	% H	% V	Cifr a	% V
DIRECTOR/A GENERAL	0	0,00	0,00	1	100	0,14	1	0,12
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO	1	100,0 0	0,78	0	0	0,00	1	0,12
DIRECTOR/A TÉCNICA	0	0,00	0,00	1	100	0,14	1	0,12
DIRECTOR/A DE PERSONAL	0	0,00	0,00	1	100	0,14	1	0,12
DIRECTOR/A COMERCIAL	0	0,00	0,00	1	100	0,14	1	0,12
JEFE/A DE PERSONAL	0	0,00	0,00	2	100	0,29	2	0,24
JEFE/A DE SEGURIDAD	0	0,00	0,00	1	100	0,14	1	0,12
TITULADO/A SUPERIOR	2	50,00	1,55	2	50	0,29	4	0,48
TÉCNICO/A DE PREVENCIÓN	0	0,00	0,00	1	100	0,14	1	0,12
DELEGADO/A PROVINCIAL / GERENTE	2	40,00	1,55	3	60	0,43	5	0,60
TOTAL GRUPO PROFESIONAL	5	27,78	3,88	13	72,22	1,86	18	2,18

GRUPO 2. PERSONAL ADMINISTRATIVO/A. TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y VENTAS.								
CATEGORÍAS PROFESIONALES	Mujeres			Hombres			TOTAL	
	Cifra	% H	% V	Cifra	% H	% V	Cifra	% V
JEFE DE PRIMERA	1	50	0,78	1	50	0,14	2	0,24
JEFE DE SEGUNDA	1	100	0,78	0	0	0,00	1	0,12
OFICIAL DE PRIMERA	2	100	1,55	0	0	0,00	2	0,24
OFICIAL DE SEGUNDA	4	66,67	3,10	2	33,333	0,29	6	0,73
AUXILIAR	5	100	3,88	0	0	0,00	5	0,60
OPERADOR/A	0	0	0,00	1	100	0,14	1	0,12
TECNICO/A COMERCIAL	0	0	0,00	2	100	0,29	2	0,24
TOTAL GRUPO PROFESIONAL	13	68,42	10,08	6	31,579	0,86	19	2,30
GRUPO 3. PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS.								
CATEGORÍAS PROFESIONALES	Mujeres			Hombres			TOTAL	
	Cifra	% H	% V	Cifra	% H	% V	Cifra	% V
JEFE/A DE SERVICIOS	0	0	0	1	100	0,14	1	0,12
INSPECTOR/A	1	10	0,775	9	90	1,29	10	1,21
SUPERVISOR/A DE CRA	0	0	0	2	100	0,29	2	0,24
COORDINADOR/A SERVICIOS	2	33,33	1,55	4	66,667	0,57	6	0,73
TOTAL GRUPO PROFESIONAL	3	15,79	2,326	16	84,211	2,29	19	2,30
GRUPO 4. PERSONAL OPERATIVO								
CATEGORÍAS PROFESIONALES	Mujeres			Hombres			TOTAL	
	Cifra	% H	% V	Cifra	% H	% V	Cifra	% V
VS TRANSPORTE CONDUCTOR	0	0,00	0,00	1	100,00	0,14	1	0,12
VIGILANTE DE TRANSPORTE	0	#####	0,00	0	#¡DIV/0!	0,00	0	0,00
VIGILANTE DE SEGURIDAD	108	14,57	83,72	633	85,43	90,69	741	89,60
VIGILANTE DE EXPLOSIVOS	0	0,00	0,00	2	100,00	0,29	2	0,24
OPERADOR/A CRA	0	0,00	0,00	10	100,00	1,43	10	1,21
TOTAL GRUPO PROFESIONAL	108	14,32	83,72	646	85,68	92,55	754	91,17
GRUPO 5. PERSONAL SEGURIDAD ELECTROMECAÁNICA								
CATEGORÍAS PROFESIONALES	Mujeres			Hombres			TOTAL	
	Cifra	% H	% V	Cifra	% H	% V	Cifra	% V
ENCARGADO/A	0	0	0	2	100	0,29	2	0,24
OFICIAL DE PRIMERA	0	0	0	9	100	1,29	9	1,09
OFICIAL SEGUNDA	0	0	0	6	100	0,86	6	0,73

TOTAL GRUPO PROFESIONAL	0	0	0	17	100	2,44	17	2,06
-------------------------	---	---	---	----	-----	------	----	------

ACCESO A LA EMPRESA

Se mantiene la dinámica de la práctica totalidad de contratos que se mueven en la contratación indefinida. La contratación temporal es residual. Asimismo, las contrataciones a tiempo parcial en la inmensa mayoría de casos se refieren a personas trabajadoras que sí desean trabajar a media jornada por diversas razones.

En el ejercicio de 2025 adquiere un gran peso la subrogación en este sentido, mientras el uso de los contratos fijos discontinuos se refiere al personal contratado específicamente para la cobertura de eventos deportivos de temporada.

Tipo de contrato	INCORPORACIONES AÑO 2025							
	Mujeres			Hombres			TOTAL	
	CIFRA	% H	% V	CIFRA	% H	% V	CIFRA	% V
Indefinido a tiempo completo	44	28,03	48,89	113	71,97	49,34	157	49,22
Indefinido a tiempo parcial	12	30,77	13,33	27	69,23	11,79	39	12,23
Temporal a tiempo completo	2	15,38	2,22	11	84,62	4,80	13	4,08
Temporal a tiempo parcial	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00
Prácticas	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00
Formación	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00
Contratos realizados a través de ETT	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00
Fijos discontinuos	6	31,58	6,67	13	68,42	5,68	19	5,96
Subrogaciones	26	28,57	28,89	65	71,43	28,38	91	28,53

TIPOS DE CONTRATOS

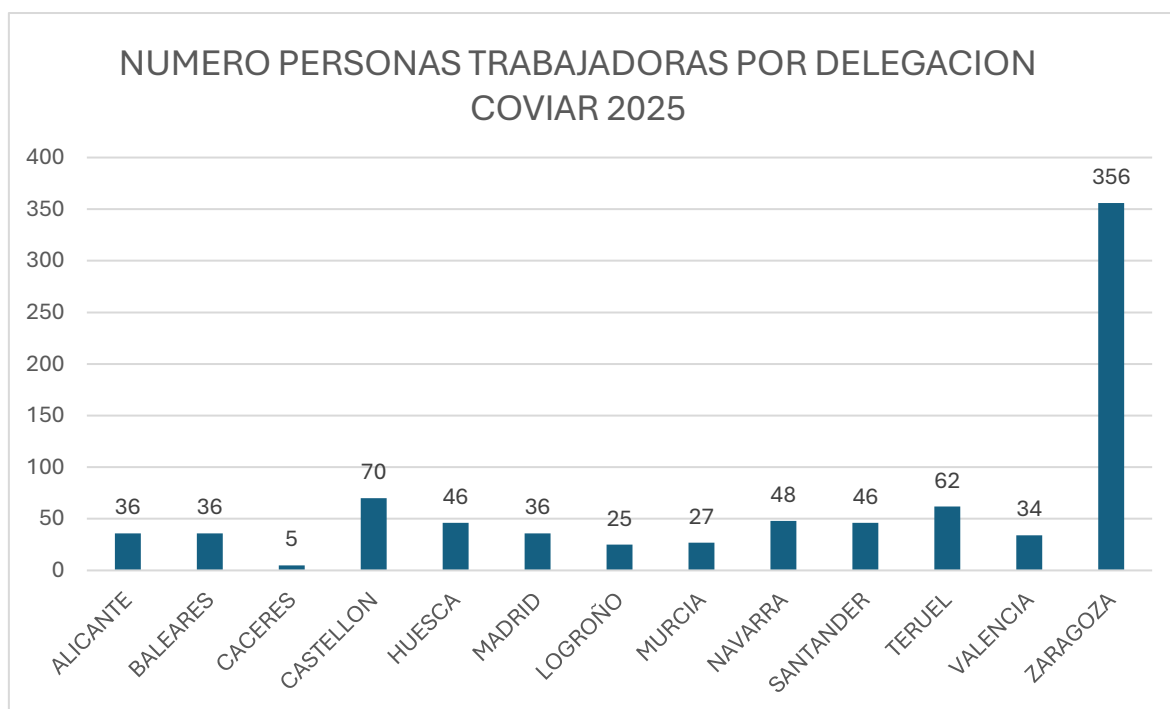
Tipos de contrato AÑO 2025	Mujeres			Hombres			TOTAL	
	CIFRA	% H	% V	CIFRA	% H	% V	CIFRA	%V
Indefinido a tiempo completo	97	14,43	75,19	575	85,57	82,38	672	81,26
Indefinido a tiempo parcial	20	19,05	15,50	85	80,95	12,18	105	12,70
Temporal a tiempo completo	7	25,93	5,43	20	74,07	2,87	27	3,26
Temporal a tiempo parcial	1	25,00	0,78	3	75,00	0,43	4	0,48

Prácticas	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0	0,00
Fijo discontinuo	4	25,00	3,10	12	75,00	1,72	16	1,93
Otros (jubilados parciales)	0	0,00	0,00	3	100,00	0,43	3	0,36

Se adjuntan cifras de la plantilla por tipo de contratos. Adquiere un peso la contratación indefinida. Se evidencia un mayor peso en los contratos a tiempo parcial en las mujeres al observar los porcentajes verticales.

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA POR DELEGACIONES Y SEXO.

AÑO 2025	Mujeres			Hombres			TOTAL	
DELEGACION	% H	% V	Cifra	% H	% V	Cifra	% V	CIFRAS TOTALES
ALICANTE	8,33	2,33	3	91,67	4,73	33	3,99	36
BALEARES	11,11	3,10	4	88,89	4,58	32	3,87	36
CACERES	20,00	0,78	1	80,00	0,57	4	0,48	5
CASTELLON	7,14	3,88	5	92,86	9,31	65	7,86	70
HUESCA	8,70	3,10	4	91,30	6,02	42	5,08	46
MADRID	5,56	1,55	2	94,44	4,87	34	4,11	36
LOGROÑO	20,00	3,88	5	80,00	2,87	20	2,42	25
MURCIA	11,11	2,33	3	88,89	3,44	24	2,90	27
NAVARRA	16,67	6,20	8	83,33	5,73	40	4,84	48
SANTANDER	19,57	6,98	9	80,43	5,30	37	4,47	46
TERUEL	6,45	3,10	4	93,55	8,31	58	7,01	62
VALENCIA	0,00	0,00	0	100,00	4,87	34	4,11	34
ZARAGOZA	22,75	62,79	81	77,25	39,40	275	33,25	356
TOTAL			129		100,00	698		827



En la presente tabla se desglosa el personal de COVIAR por sexo y por delegaciones. Las delegaciones de Santander y Zaragoza son las que presentan unas características propias: con una masculinización de la plantilla menos acentuada.

Conclusiones:

- No se observan principios o criterios discriminatorios en los procesos de selección y contratación susceptibles de vulnerar los principios de igualdad de trato y oportunidades de mujeres en el acceso al empleo.
- Las contrataciones han sido mayoritariamente masculinas, con un mayor peso en los Puestos de Trabajo Operativos, el número de contrataciones que han dado cobertura a las vacantes surgidas en el periodo evaluado.

Propuestas de mejora.

- Redacción de ofertas de empleo con perspectiva de género.
- Priorizar las candidaturas del sexo infrarrepresentado ante dos candidaturas de igual valor

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

COVIAR cuenta con una serie de procedimientos para la contratación y selección de personal.

Personal grupo profesional 4: Anuncio de la oferta a través de distintos canales, recepción de solicitudes, valoración y cribado de currículum, entrevista personal y elección de la persona candidata por parte del responsable de la operativa de cada delegación.

Personal grupo profesional 1,2,4 y 5: anuncio de la oferta de empleo a través de portales específicos o intranet, recepción de solicitudes, valoración y cribado de currículums, entrevista personal y elección de candidato por parte del Dpto. de Recursos Humanos.

Personal grupo profesional 3: búsqueda de personal que cumpla con los estándares entre el personal interno del grupo 4, mediante la publicación de las vacantes en la intranet o portal del empleado. En caso afirmativo, revisión del CV, entrevista personal y si procede aprobación de la contratación de parte de la dirección de RRHH.

COVIAR busca personas candidatas a través de distintos canales, fundamentalmente Infojobs. En ocasiones se hace uso del portal LinkedIn.

Los criterios que se siguen para la elección de candidato:

- Valoración de currículum. Se buscan habilitaciones y titulaciones enfocadas al puesto o relacionadas con el desempeño del mismo. Además de experiencia en el sector o en otro con funciones similares.
- Entrevista personal. Persona comprometida y con valores que aporte un plus a la empresa y que se ajuste al perfil de la oferta de trabajo.

Existe un procedimiento recogido en el Sistema Integrado de Gestión de la Empresa que detalle este particular.

COVIAR cuenta con un procedimiento para la contratación de personal para evitar tanto la discriminación directa como la indirecta en tanto a la selección de personas trabajadoras, de tal forma que las preguntas a realizar por personal seleccionador se centran en aspectos profesionales y la descripción las ofertas evitan subrayar aptitudes o características atribuibles a un sexo u otro.

Conclusiones:

- No se observan principios o criterios discriminatorios en los procesos de selección y contratación susceptibles de vulnerar los principios de igualdad de trato y oportunidades de mujeres en el acceso al empleo.
- Las contrataciones han sido mayoritariamente masculinas, con un mayor peso en el grupo profesional IV.

Propuestas de mejora.

- Redacción de ofertas de empleo con perspectiva de género.
- Priorizar las candidaturas del sexo infrarrepresentado ante dos candidaturas de igual valor

PROMOCIÓN PROFESIONAL

En el ejercicio 2025 se han producido dos promociones internas; se cuenta con procedimiento específico al respecto.

Nº TOTAL DE PROMOCIONES EN EL ÚLTIMO AÑO	Mujeres	Hombres
2	1	1

En el caso del ejercicio 2025:

- Un inspector de servicios promociona a Jefe de servicios.
- Una auxiliar administrativa promociona a oficial de 2ª administrativa

Conclusiones:

- No se observan principios o criterios discriminatorios en los procesos de selección y contratación susceptibles de vulnerar los principios de igualdad de trato y oportunidades de mujeres en el acceso al empleo.
- Las contrataciones han sido mayoritariamente masculinas, con un mayor peso en los Puestos de Trabajo Operativos, el número de contrataciones que han dado cobertura a las vacantes surgidas en el periodo evaluado.

Propuestas de mejora.

- Redacción de ofertas de empleo con perspectiva de género.
- Priorizar las candidaturas del sexo infrarrepresentado ante dos candidaturas de igual valor.
- Reforzar los canales de comunicación interna siempre que existan puestos vacantes.

FORMACIÓN.

COVIAR organiza el desarrollo de su Plan de Formación a través de medios propios mediante su centro de formación "TDF TIEMPO DE FORMACIÓN"; y, también mediante la contratación de centros formativos ajenos.

Se trata de acciones formativas tanto presenciales como en la modalidad de teleformación.

TOTAL PERSONAS PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS EN SU CONJUNTO 2025

	CIFRA PARTICIPANTES	PORCENTAJE
MUJERES	138	13,45
HOMBRES	888	86,55
TOTAL	1026	

TOTAL PERSONAS PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS 2025 SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES.

	PARTICIPANTES	PORCENTAJE
HOMBRES	307	85,75

MUJERES	53	14,80
TOTAL	358	

Conclusiones:

- El especial compromiso de COVIAR en la formación de las personas trabajadoras.
- La impartición de cursos en materia de igualdad de género es una constante en los planes de formación.

Propuestas de mejora:

- Incrementar el número de personas participantes en formaciones que versen sobre igualdad de género y oportunidades.

CONDICIONES DE TRABAJO.

Distribución de la plantilla por turnos de trabajo.

AÑO 2025. TURNOS DE TRABAJO	Mujeres			Hombres			TOTAL	
	CIFRA	% H	% V	CIFRA	% H	% V	CIFRA	%V
Mañanas	34	43,04	26,36	45	57,0	6,45	79	9,55
Tarde	2	15,38	1,55	11	84,6	1,58	13	1,57
Partido (Mañana y tarde)	6	40,00	4,65	9	60,0	1,29	15	1,81
Noche	8	18,60	6,20	35	81,4	5,01	43	5,20
Rotativos	79	11,67	61,24	598	88,3	85,67	677	81,86

De la lectura de estos datos se puede afirmar que la mayoría de plantilla de COVIAR realiza turnos rotativos entre mañanas, tardes y noches. Esto se debe al peso que en la estructura de la plantilla adquieren los vigilantes de seguridad.

Asimismo, podemos ver que dentro los turnos las mujeres tienen un peso porcentual mayor en la asignación del turno mañana (debido a la composición de las categorías profesionales) y el elemento marginal que supone el trabajo en turnos de tardes en exclusiva

Distribución de la plantilla por tipo de jornada.

AÑO 2025 TIPO DE JORNADA	Mujeres			Hombres			TOTAL	
	CIFRA	% H	% V	CIFRA	% H	% V	CIFRA	%V
Completa	93	13,5	72,1	594	86,5	85,1	687	83,07
Parcial	27	21,8	20,9	97	78,2	13,9	124	14,99
Reducida	9	69,2	7,0	4	30,8	0,6	13	1,57
Reducida parcial jubilados parciales	0	0,0	0,0	3	100,0	0,4	3	0,36

De estos datos se extraen las conclusiones de que las jornadas reducidas tienen un peso mínimo dentro de la empresa. Muy pocas personas se acogen a estas modalidades de cara a la conciliación de la vida personal y familiar. Dentro de las personas que toman esta decisión las mujeres son mayoría.

Conclusiones.

- Se evidencia un mayor peso porcentual de mujeres acogidas a jornadas reducidas y a jornadas matinales.

Propuestas de Mejora:

- Difusión activa de las medidas y permisos de conciliación para que el personal masculino sea conocedor y consciente de la existencia de las mismas.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

De la lectura del registro con los permisos de los que las personas trabajadoras han disfrutado relacionados con la conciliación de la vida familiar: se observan datos continuistas relativos a la asunción de los cuidados en el ámbito familiar por parte de las mujeres, en los porcentajes horizontales las mujeres que se acogen a reducción de jornada por cuidado de menores supera el 70 % en relación con los hombres. Asimismo, también las mujeres superar a los hombres en lo relativo a hacer uso de las medidas de conciliación recogidas en el II Plan de Igualdad de COVIAR.

Conclusiones.

- Se evidencia un mayor peso porcentual de mujeres acogidas a las permisos y medidas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar.

Propuestas de Mejora:

- Difusión activa de las medidas y permisos de conciliación para que el personal masculino sea conocedor y consciente de la existencia de las mismas.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

DATOS GLOBALES 2025			
	PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES
Nº	827	129	698
%	100 %	15,60	84,40

Infrarrepresentación crónica en el total (15.60% mujeres), asociada a un sector históricamente masculinizado.

- **Conclusiones:** el sector sigue siendo poco atractivo para las mujeres.
- **Propuesta de mejora:** refuerzo de las promociones internas y la posibilidad de que sean más frecuentes las carreras profesionales ascendentes dentro del sector de la seguridad privada.

RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De los datos obrantes en la auditoría retribuida validada por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de COVIAR, se destacarán los siguientes elementos:

PERSONAS HABILITADAS COMO VIGILANTE DE SEGURIDAD

En la categoría de vigilantes de seguridad existen diferencias por género a favor de los hombres en el promedio la diferencia asciende al 11,96%. Esta diferencia tiene por causa que los hombres tienden a realizar más horas extraordinarias, a asumir turnos nocturnos; y, ostentar en un mayor peso los complementos salariales relacionados con la antigüedad.

INSPECTORAS E INSPECTORES DE SERVICIOS

Existe una presencia masculina mayoritaria dentro de esta categoría profesional.

Las diferencias salariales entre las personas de diverso sexo en este grupo es mínima. De entre la diferencia del promedio normalizado de las personas que asumen las funciones de inspector de servicios hay una diferencia favorable a las mujeres mínima en tanto a la cuantía de salario percibido (1,79 %).

DELEGADAS Y DELEGADOS PROVINCIALES

Se trata de una categoría profesional en la que si bien hay una presencia mayoritaria masculina existe un porcentaje importante de mujeres.

Se evidencia una diferencia favorable a los hombres superior al 8 % la cual tiene su causa en que uno de los delegados asume el rol de director de operaciones y debido a los complementos de antigüedad de los delegados hombres.

TITULADAS Y TITULADOS SUPERIORES.

Dentro de esta categoría profesional coexisten perfiles profesionales diversos: hay un perfil junior femenino y un perfil senior masculino.

En esta categoría hay una diferencia favorable a los hombres del 19,79%; el motivo de esta razón es que coexisten en esta categoría un perfil masculino senior.

COORDINADORAS Y COORDINADORES DE SERVICIOS.

Diferencia favorable del 6,44% para los hombres. Diferencia que tiene su origen en que el personal femenino que ostenta este rol se ubica en comunidades autónomas con salarios promedio más bajos que donde están ubicados los coordinadores de servicios.

Conclusiones.

- No se observan elementos discriminatorios en la estructura de los salarios de la empresa.

Propuesta de mejora.

- Mejorar los procesos de promoción interna y aplicación permanente del principio de que entre dos personas candidatas similares para el mismo puesto de trabajo optar por la persona del sexo que este infrarrepresentado.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Se ha incorporado a la documentación del Sistema integrado de gestión de COVIAR modificación a los procesos internos para la asunción del lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la empresa.

La comunicación externa muestra compromiso con diversidad, pero conviene asegurar consistencia transversal (mensajes, imágenes, documentación, plantillas, comunicados)

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Existe procedimiento corporativo contra toda forma de acoso, con fases definidas (canal, admisión, investigación, informe, comité de decisión).

A lo largo de la vigencia del II Plan de Igualdad de COVIAR se abrió un protocolo de acoso por razón de sexo; que fue archivado.

Conclusiones.

- Las personas trabajadoras disponen de canales ágiles para denunciar este tipo de hechos dentro de la organización.

Propuestas de mejora:

- Reforzar la concienciación entre la plantilla de las pautas para la prevención del de acoso sexual o por razón de sexo.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Se disponen de informes de siniestralidad por sexos que apuntan a que los hombres tienden a tener una mayor proporción de contingencias profesionales.

Asimismo, se ha incorporado la perspectiva de género para la confección de las evaluaciones de riesgos laborales y a la hora de la confección de las encuestas de riesgos psicosociales para la evaluación de los riesgos de esta naturaleza.

08. PLAN IGUALDAD.

8.1 Objetivos generales.

El objetivo principal del III Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de COVIAR en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

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

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

- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género

8.2. Objetivos específicos.

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

- **Selección y contratación:**
 - Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
 - Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
 - Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.
- **Clasificación profesional:**
 - Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
 - Identificar y definir los puestos de trabajo de la organización, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
 - Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
 - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
 - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- **Formación:**
 - Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

- Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación.
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida y dirigida a toda la plantilla, con especial interés en el personal que asume funciones representativas.
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.
- **Promoción profesional:**
 - Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.
 - Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
 - Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:**
 - Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.
 - Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**
 - Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
 - Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
 - Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
 - Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
- **Infrarrepresentación femenina**

- Conseguir la composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en los grupos profesionales con menor representación femenina, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- **Retribuciones:**
 - Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
 - Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
 - Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**
 - Prevenir comportamientos de acoso sexual Y/o por razón de sexo.
 - Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de COVIAR.
 - Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
 - Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.
 - Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo de los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.

- Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Salud laboral desde la perspectiva de género:**
 - Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
 - Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
 - Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
 - Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.
- **Comunicación e imagen interna y externa:**
 - Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.
 - Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.
 - Que toda la información que se envía por parte de la organización, llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo
 - Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.
 - Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del II Plan de Igualdad de COVIAR S. L. y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
 - Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.
- **Violencia de género:**
 - Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

09. MEDIDAS.

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO
1 - Mantener la figura de una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza y formaciones al respecto.	Dirección RRHH	Departamento de Recursos Humanos.	A la firma del Plan. Revisión anual.
2- Realizar una campaña de recordatorio del correo electrónico igualdad@coviar.com que es gestionado por la persona designada como agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.	Recordatorio del correo de igualdad, contenido y medio por el que se difunde. N.º de personas a las que llega.	Agente de Igualdad	Medios propios.	A la firma del Plan. Revisión bianual.

1. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO
1 - Revisar todos los procedimientos de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Si no existe un procedimiento, desarrollarlo. Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Revisión del procedimiento o creación del mismo con perspectiva de género. Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación	Dirección RRHH	Medios propios Dpto RRHH y Agente Igualdad. Horas: 15h /año mínimo	A la firma del Plan. Revisión anual
2- Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres. Revisar todos los documentos actuales de los procedimientos de selección (formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad, empleando un lenguaje e imágenes inclusivos y no sexistas.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.	Dirección RRHH	Medios propios Dpto RRHH y Agente Igualdad. Horas: 5h /año mínimo	A la firma del Plan. Revisión anual
3- 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.	Análisis de un muestreo	Dirección RRHH	Medios propios. Dpto RRHH y Agente Igualdad 2h / año.	A la firma del Plan. Revisión anual
4- Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre	Documento de política recibido; número de	Dpto. Compras	Medios propios. 5h / año.	A la firma del Plan.

mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	organizaciones notificadas			Revisión anual
5-Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. Se revisará que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro. E incluirá pautas de preguntas a evitar para no incurrir en sesgos de género. Este procedimiento se recogerá por escrito y se hará una comunicación de que tendrá que ser utilizado en todos los procesos de selección.	Documento de procedimiento	Dirección RRHH	Medios propios. 5h / año. Dpto RRHH y Agente Igualdad, Dirección CA, SST y MA	A la firma del Plan. Revisión anual
6- Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación	Dirección RRHH	Medios propios. 5h / año. Dpto RRHh y Agente Igualdad	A la firma del Plan. Revisión anual
7- En los procesos de selección tanto internos como externos de puestos de dirección se incorporará como criterio valorable la formación en materia de igualdad de oportunidades, como competencia transversal.	% personas seleccionadas con formación en igualdad de oportunidades.	Dirección RRHH	Medios propios. 1h / año. Dpto RRHh y Agente Igualdad	A los dos años de la firma del plan. Revisión cada dos años.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO
1, Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente igualdad 60h/ año	A la firma del Plan. Revisión anual
2- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).	Muestreo de la documentación	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente igualdad 4h/ año	A la firma del Plan. Revisión anual
3- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Muestreo de la documentación	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente igualdad 4h/ año	A la firma del Plan. Revisión anual
4- Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.	Informe anual	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente igualdad 4h/ año	A la firma del Plan. Revisión anual
5- Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	% mujeres/hombres	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente	A la firma del Plan. Revisión anual

			igualdad 4h/ año	
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 y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	Informe anual	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente igualdad 4h/ año	A la firma del Plan. Revisión anual
7- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente igualdad 4h/ año	A la firma del Plan. Revisión anual
8- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por centro en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente igualdad 4h/ año	A la firma del Plan. Revisión anual
9- Incrementar al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente igualdad 4h/ año	En un año desde la firma del Plan. Revisión anual
10- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente igualdad 4h/ año	A la firma del Plan. Revisión anual

III PLAN DE IGUALDAD. COMPAÑÍA DE VIGILANCIA ARAGONESA SL.
COVIAR

11- Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente igualdad 4h/ año	A la firma del Plan. Revisión anual
12- 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 personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente igualdad 4h/ año	A la firma del Plan. Revisión anual
13- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.)	Nº de colaboraciones establecidas y Nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	Responsable de Formación	Medios propios: 4h/año	A la firma del Plan. Revisión anual

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO
1- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Se hará uso preferentemente de la herramienta habilitada por el Ministerio de Igualdad SVPT para la valoración de los puestos de trabajo	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	Agente de Igualdad	Medios propios. 40 h/ 2 años	A los 2 años desde la firma del plan
2- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos	Dirección RRHH	Medios propios: 10h/ anuales. Dirección RRHH, Dirección Operaciones y Dirección CA, MA y SST	Revisión anual
3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	Agente de Igualdad	Medios propios: 3h/ año.	Revisión anual.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO

1- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas.	RRHH	Departamento RRHH y Agente Igualdad. 10h/año.	Anual
2- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios	% y número Mujeres respecto Hombres por provincia	Agente Igualdad	Dpto RRHH y agente Igualdad – 2h/año	A la firma del Plan. Revisión anual

3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO
1, Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.	Responsable de Formación	Centro de formación propio y centros de formación externos. 150h/año	Anual

2- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.	Responsable de Formación	Departamento de formación. 20h/año.	Anual
3- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas.	Responsable de Formación	Departamento de formación. 20h/año.	Anual
4- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Nº de horas y personas formadas	Responsable de Formación	Departamento de formación. 20h/año.	Anual
5- Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Responsable de formación	Departamento de formación. 20h/año.	Anual
6- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Nº personas de la comisión con formación .	Responsable de formación	Centro de formación propio. 10h/año	meses
7- Formar en igualdad a las personas que asuman el rol de representantes legales de las personas trabajadoras.	Nº personas RLPT con formación en Igualdad	Responsable de formación	Centro de formación propio. 15h/año.	Revisión anual
8- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos masculinizados	Nº mujeres incorporadas por esta vía	Responsable de formación	Centro de formación propio. 5h/año.	Revisión anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIO	PLAZO
1, Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Contenido de la campaña.	Responsable de formación	Departamento de formación. 5h/año.	A la firma del plan.

				Revisión anual
2- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica	Responsable de formación	Departamento de formación. 5h/año.	A la firma del plan. Revisión anual
3- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación	Responsable de formación	Departamento de formación. 5h/año.	A la firma del plan. Revisión anual
4- Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	Responsable de formación	Departamento de formación. 5h/año.	A la firma del plan. Revisión anual
5. Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).	Número de horas/número de personas formadas	Responsable de formación	Departamento de formación. 5h/año.	A la firma del plan. Revisión anual
6- Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que el trabajador o trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)	Revisión criterios.	Responsable de formación	Departamento de formación. 5h/año.	2 años desde la firma del Plan. Revisión anual

4.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO
1, Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar. Este procedimiento establecerá los mecanismos para asegurar que las vacantes de promoción lleguen a toda la plantilla	Muestreo procedimiento promoción interna.	Dirección RRHH	Recursos propios Dirección RRHH: 10h/año	Revisión anual
Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto para que pueda ser tenido en cuenta en la promoción	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	Dirección RRHH	Recursos propios Dpto RRHH: 10h/año	Revisión anual
3. 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 contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	Dirección RRHH	Recursos propios Dpto RRHH: 10h/año	Revisión anual
4. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	Dirección RRHH	Recursos propios Dpto RRHH: 8h/año	Revisión anual
5. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.	Informe estadístico	Dirección RRHH	Recursos propios Dpto RRHH: 3h/año	Revisión anual
6. Elaborar un procedimiento para que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar.	Procedimiento elaborado	Dirección RRHH	Recursos propios Dpto RRHH: 10h/año	Al año de la aprobación del plan

7. Visibilizar a las mujeres que promocionan a puestos de responsabilidad dentro de la empresa, contando con el consentimiento de la persona interesada.	Nº de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido y canal utilizado.	Dirección RRHH	Recursos propios Dpto RRHH y Marketing: 1h/año	Revisión cada dos años.
--	--	----------------	--	-------------------------

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO
1, Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos	Dirección RRHH	Medios propios. Dpto RRHH 4h/ año	Anual
2- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad	Nº de hombres y mujeres que participan	Dirección RRHH	Medios propios. Dpto RRHH 4h/ año	Anual
3- Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.	% mujeres por grupo y categoría	Dirección RRHH	Medios propios. Dpto RRHH 4h/ año	Anual
4- A lo largo de la vigencia del Plan, se establecerá el objetivo de lograr que en las nuevas promociones el incremento del porcentaje de mujeres sea como mínimo del 25%, respecto de puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.	Seguimiento de promociones hombres/mujeres en puestos masculinizados por empresas.	Agente Igualdad	Medios propios. Dpto RRHH 4h/ año	Revisión anual

5.CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia. Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIO	PLAZO
1, 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.	Incorporación de la perspectiva de género	Responsable de Prevención	Dpto PRL COVIAR - 5h/año	A la firma del Plan. Revisión anual
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 patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	Dpto. Operaciones / Dpto. administración.	Dpto. Operaciones / Dpto. Administración. - 5h/año	A la firma del Plan. Revisión anual
3- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género	Responsable de Prevención	Dpto PRL COVIAR 5h/año	A la firma del Plan. Revisión anual
4- Realizar una encuesta de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Nº de bajas voluntarias segregadas por sexo e indicación motivo de la baja voluntaria	Dirección RRHH	Dpto RRHH – 10h/año	A los dos años desde la aprobación del Plan.
5- En los centros de trabajo de titularidad ajena a la Empresa se instará a los titulares de las instalaciones para habilitar espacios femeninos como, por ejemplo, vestuarios, en los	Reporte de las comunicaciones realizadas.	Responsable PRL	Dpto RRHH – 3 h/año	A la firma del Plan. Revisión anual.

centros de trabajo, para facilitar la futura incorporación de mujeres				
---	--	--	--	--

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO
1- Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y los permisos para la conciliación de la vida laboral y familiar reconocidos por la empresa.	A través de la intranet interna. Nº personas que acceden a la información	Dirección RRHH	Dpto RRHH, herramientas comunicación empresa 2h/año	A la firma del plan. Revisión anual
2- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera del cuidado efectivo de aquella) podrá ser solicitado y concedido mientras persista la hospitalización o hasta el alta médica no hospitalaria, sin necesidad de iniciarlo el primer día del hecho causante. Asimismo, este permiso podrá fraccionarse.	Nº de solicitudes Se revisará anualmente para ampliación del periodo	Dirección RRHH	Dpto RRHH 15h/año	A la firma del plan. Revisión anual

En tal caso, será necesario que el trabajador preavise a la empresa del disfrute del permiso de forma fraccionada con una antelación mínima de 48 horas.				
3- Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	Responsable formación	Dpto. Formación. 2h/año	A la firma del plan. Revisión anual
4-Se entregarán cuadrantes 8 días antes de finalizar el mes, salvo causa de fuerza de mayor, respetando los acuerdos superiores de los comités. Se potenciarán los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.	Muestreo.	Dpto. Operativa		A la firma del plan. Revisión anual
5- Excedencia de 12 meses en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo tras la excedencia.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual
6- Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual
7- Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual
8- Reserva del puesto de trabajo para las personas que se acojan a la excedencia para el cuidado de menores y dependientes por tiempo de hasta 18 meses desde el inicio del período de excedencia.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual

9- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 8/2019.	Nº de solicitudes	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual
10- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras y acompañantes para el tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual
11- Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 2 horas no acumulables por tutoría.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual
12 - Permiso retribuido de seis horas para el acompañamiento a consultas con médico especialista, la realización de pruebas diagnósticas o la asistencia a tratamientos médicos, de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 6 horas anuales y siempre con la notificación previa por parte de la persona trabajadora con 7 días de antelación, para cubrir la ausencia en el puesto de trabajo. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica Revisar con la Comisión de seguimiento para ver la posibilidad de hacerlo retribuido o aumentar las horas.	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual
13- En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, siempre que sea posible.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual

14- Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre que organizativamente sea posible, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual
15- 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 entre vacaciones de verano o navidad. Las personas trabajadoras que acrediten, a través de resolución judicial o del organismo competente en materia de asuntos sociales, necesidades especiales de conciliación tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones. La empresa estudiará de forma individual la solicitud y adoptará las medidas organizativas razonables para atenderlas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual
16- Ampliar en 20 días laborables continuados o 5 días más de lo que dice la normativa (el cálculo más favorable), 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	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual

17- La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Esta medida deberá ser preavisada con el tiempo suficiente para la correcta organización de la operativa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual
18- 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 veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual
19- Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, siempre que organizativamente sea posible, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº de solicitudes	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual
20- Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Nº de solicitudes	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual.
21- Favorecer la posibilidad de acumulación de jornadas mensuales sobre diarias, por el cuidado de menores de 12 años o mayores dependientes siempre que organizativamente sea posible.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual.

22- Conceder un permiso de 5 días retribuidos para acudir a reuniones, visitas o cualquier otra gestión relativa a acogimiento o adopción de menores, siempre que se solicite con una antelación previa de 3 días.	Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica la medida	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual.
--	---	----------------	-------------------	--------------------------------------

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO
1, Realizar campañas informativas específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.	A través de portal del empleado	Agente de Igualdad	Dpto Marketing y Agente Igualdad 5h/año	A la firma del plan. Revisión anual.
2- Permiso retribuido a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales con un máximo de 4 horas.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica Revisar por la Comisión de Seguimiento en el plazo de un año	Dirección RRHH	Dpto RRHH. 1h/año	A la firma del plan. Revisión anual.

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO
1-Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente Igualdad 1h/año	A la firma del plan. Revisión anual.
2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe de empresa	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente Igualdad 3h/año	A la firma del plan. Revisión anual.
3- Establecer como objetivo aumentar la presencia femenina en un 10% respecto al año anterior en las categorías donde se detecte infrarrepresentación, independientemente del puesto.	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo. % de incremento de mujeres sobre diagnósticos anteriores	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente Igualdad 3h/año	A los dos años desde la firma del PI.

8. RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO
1 - Realizar un registro retributivo anual y una auditoría retributiva BIENAL (vigencia de la auditoría la misma del plan) de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por	Registro retributivo anual Auditoría salarial bienal	RRHH	DPTO RRH y Agente	A la firma del Plan. Revisión

grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.			Igualdad 5h/año	cada dos años.
2- En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 5%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	RRHH	DPTO RRHH y Agente Igualdad 3h/año	A la firma del Plan. Revisión cada dos años.
3- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	RRHH	DPTO RRHH y Agente Igualdad 5h/año	A la firma del Plan. Revisión cada dos años.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO
1 - Realizar seguimiento del protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y otras conductas contra la libertad sexual, difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de	Elaboración o revisión del protocolo	Agente Igualdad	Dpto PRL, RRHH y Agente Igualdad: 2h/año	A la firma del plan. Revisión anual.

III PLAN DE IGUALDAD. COMPAÑÍA DE VIGILANCIA ARAGONESA SL.
COVIAR

principios de la empresa contra el acoso sexual, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso.				
2- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Responsable de Formación	Dpto PRL, RRHH y Agente Igualdad: 2h/año	A la firma del plan. Revisión anual.
3- Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	Responsable de Formación	Dpto PRL y DPTO Formacion 5h/año	A la firma del plan. Revisión anual.
4- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Dirección RRHH	Dpto PRL, RRHH y Agente Igualdad: 2h/año	A la firma del plan. Revisión anual.
5- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en aquellos centros en los que haya habido casos.	Acciones y contenido de las mismas.	Agente de Igualdad	Dpto PRL, RRHH y Agente Igualdad: 2h/año	A la firma del plan. Revisión anual.
6. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.; y otras conductas contra la libertad sexual.	Número de cursos, personas y contenido	Responsable formación	Dpto Formación 2h/año	A los dos años de la firma del Plan. Revisión anual.

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO
1, Informar de la existencia en el Plan de Igualdad de COVIAR de una Guía para el apoyo y la protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Muestra de comunicaciones	Agente de Igualdad	DPTO RRHH / Agente de Igualdad. 1h/año	A la firma del Plan. Revisión anual.
2 - Elaboración de un informe dirigido a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad sobre el impacto de la Guía de apoyo y protección para las trabajadoras víctimas violencia de género.	Nº de casos comunicados. / Nº de medidas aplicadas.	Dirección RRHH	DPTO RRHH / Agente de Igualdad. 1h/año	A la firma del Plan. Revisión anual.

11.-COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO
1 -Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión documentación	Agente de Igualdad	Dpto Administración y DPTO RRHH: 1h/ año	A la firma del Plan. Revisión anual.

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO

1 - Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo y manteniendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Marketing	Dpto Marketing: 1h/año	A la firma del Plan. Revisión anual.
2- Mantener en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	Marketing	Dpto Marketing: 1h/año	A la firma del Plan. Revisión anual.
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Agente Igualdad	Dpto Administración y DPTO RRHH: 1h/año	A la firma del Plan. Revisión anual.

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO
1 - Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Marketing	Dpto Marketing: 1h/año	A la firma del Plan. Revisión anual.
2- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	Dirección RRHH	Agente Igualdad y Dpto RRHH: 3h/año	A la firma del Plan. Revisión anual.

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO
1 - Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo; y, del Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Diseño y difusión de la campaña	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente de Igualdad: 1h/año	A la firma del Plan. Revisión anual.
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente de Igualdad: 1h/año	A la firma del Plan. Revisión anual.
3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente de Igualdad: 1h/año	A la firma del Plan. Revisión anual.
4 -Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	Dpto Marketing	Dpto RRHH y Agente de Igualdad: 1h/año	A la firma del Plan. Revisión anual.

12 . SALUD LABORAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1 Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de PRL con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	MEDIOS	PLAZO
1 Revisar y difundir el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural. Determinación de pautas claras sobre el procedimiento a seguir, criterios de valoración, medidas de protección, etc. y subirlo al Portal de Empleado para que sea accesible a toda la plantilla.	Revisión comunicación intranet interna. Nº Visitas.	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente de Igualdad: 1h/año	A la firma del Plan. Revisión anual.
2- Incorporar las variables relacionadas con el sexo en las mediciones e informes para determinar la exposición a riesgos laborales, incluidos los factores de riesgos psicosociales, con el fin de detectar diferencias por género en los daños derivados del trabajo.	Informes de riesgos psicosociales con perspectiva de género.	Dirección RRHH	Dpto RRHH y Agente de Igualdad: 1h/año	A la firma del Plan. Revisión anual.
3- Disponer un informe sobre la siniestralidad laboral desagregado por sexo y categoría.	Informes Mutua / Servicio de prevención	Dirección PRL	Dpto PRL: 2H/año	A la firma del Plan. Revisión anual.
4- Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.	Evidencias de la inclusión de la perspectiva de género en los reconocimientos médicos.	Dirección PRL - Servicio de Prevención Ajeno	Dpto PRL: 2H/año	A los dos de la firma del plan. Seguimiento cada dos años.

5.- Proveer en los botiquines de los centros de trabajo una dotación de compresas higiénicas (3-4), para resolver situaciones imprevistas que puedan darse durante la jornada de trabajo.	Nº de centros en los que se incorpora esta medida	Dirección PRL	Dpto PRL: 2H/año	A los años desde la firma. Revisión anual.
6- Aplicación del procedimiento de actuación ante altas temperaturas.	Aplicacion procedimiento altas temperaturas	Dirección PRL	Dpto PRL: 2H/año	A los años desde la firma. Revisión anual.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la **Comisión de Seguimiento de Igualdad del III Plan de Igualdad de COVIAR**.

Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

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

- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad anualmente, realizándose **una evaluación final**.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria anualmente**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

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

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

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el III 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.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del III Plan de Igualdad**, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE COVIAR S.L.			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			

Dificultades y barreras en la implementación de la medida	
Soluciones adoptadas (si es el caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de las desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del II 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 empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

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

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

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

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

2. Información de resultados para cada área de actuación

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

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

3. Información sobre el proceso de implantación

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

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

4. Información sobre impacto

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

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

5. Conclusiones y propuestas

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

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

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

6. Personal integrante de la Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad de COVIAR.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

Por la Empresa:

- Lucia Grasa Royo. Responsable Dpto. Jurídico.
- Alejandro Ibáñez Clemente. Agente de Igualdad / Técnico PRL.
- Javier Povedano Urés. Director RRHH.
- Jorge Torres Gómez. Jefe de personal.

Por la parte social

Por los centros de trabajo sin RLPT:

- Maria Victoria Embid Martín. FeSMC UGT.
- Vanesa Navarro Rodriguez. FTSP-USO.
- Marián López Martínez. CCOO del Hábitat.

Por los centros de trabajo con RLPT.

- Isabel Castro Prieto. CSIF. RLPT COVIAR.
- Ernesto García García. FTSP-USO. RLPT COVIAR.
- Alberto Zardoya Tolosana. FeSMC UGT. RLPT COVIAR.
- José Enrique Moltó Beneyto. FeSMC UGT. RLPT COVIAR.
- Leandro José Castellar Olivas. FeSMC UGT. RLPT COVIAR.
- Antonio Reguiera Da Mota. SAS. RLTP COVIAR.
- Raúl Pelaez Jordá. FETICO. RLPT COVIAR.

Suplentes:

- Francisco Javier Herrero Lines. RLTP. COVIAR.
- José Ramón Martín Querol. FETICO. RLPTO COVIAR.
- María del Mar Sanchez Jimenez. SAS. RLTP COVIAR.
- Juan Monfort Ibáñez. CCOO del Hábitat. RLPT COVIAR.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de

convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

12. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

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

13. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

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

En Zaragoza, a 7 de septiembre de 2026

Por la parte social.

Nº	NOMBRE Y APELLIDOS.	FIRMA
1	MARIA VICTORIA EMBID MARTIN FeSMC-UGT.	
2	VANESA NAVARRO RODRÍGUEZ FTSP-USO	
3	MARIÁN LOPEZ MARTÍNEZ CCOO del Hábitat	
4	ALBERTO ZARDOYA TOLOSONA FeSMC-UGT. RLPT COVIAR.	
5.	JOSÉ ENRIQUE MOLTO BENEYTO. FeSMC-UGT. RLPT COVIAR.	
5	LUÍS CARLOS PASTOR SANTOS. FeSMC-UGT. RLPT COVIAR.	
6	ISABEL CASTRO PRIETO CSIF. RLPT	
7	RAUL PELÁEZ JORDA FETICO. RLPT	
8	ANTONIO REGUEIRA DA MOTA SAS. RLPT COVIAR.	
10	ERNESTO GARCÍA GARCÍA FTSP-USO. RLPT COVIAR.	

Por la parte empresarial.

Nº	NOMBRE Y APELLIDOS.	FIRMA
1	LUCIA GRASA ROYO	

2	JORGE TORRES GÓMEZ	
3	JAVIER POVEDANO URÉS	
4	ALEJANDRO IBÁÑEZ CLEMENTE	

ANEXO 01. GLOSARIO

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

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

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

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

BRECHA SALARIAL: diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa

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

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

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

DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO: conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

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

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

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

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

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

ANEXO 02. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

01. INTRODUCCIÓN

Conscientes, COVIAR 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

COVIAR 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 COVIAR materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

COVIAR 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, COVIAR 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, COVIAR 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 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

02. 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, COVIAR 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.
- COVIAR 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

- COVIAR 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.

03. OBJETIVOS

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

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias frente a conductas que atentan contra libertad sexual, en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación

que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una conducta contraria a la libertad sexual en el trabajo.

- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia** frente a cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual en el trabajo, incluida las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- **Adoptar medidas disciplinarias** contra la persona agresora o acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

04. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en COVIAR en territorio nacional, 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.
- 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.

05. 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.

06. 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.

07. 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**

COVIAR 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 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.

08. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

8.1. Conductas contra la libertad sexual

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

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

8.1.1. Acoso sexual

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

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

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

- **Tipos de acoso sexual**

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

A) Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

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

09. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, COVIAR 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 Happydonia, medio de comunicación interno principal.
 - ✓ El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para COVIAR.
 - ✓ 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 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 a (Alejandro Ibáñez Clemente, Agente Igualdad y Técnico Superior PRL COVIAR)

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@coviar.com 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 5 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

COVIAR 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:

- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- 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 DENUNCIA

MODELO DE 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 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:

ANEXO 03. PROTOCOLO DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

01. Definiciones

Violencia de género

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

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

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

02. 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

¹ En adelante, Ley Orgánica 1/2004

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 COVIAR. 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 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.

COVIAR insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

03. 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.

03. 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.

04. Procedimiento de actuación

4.1 Figuras mediadoras

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad nombrará a dos personas representantes en esta comisión, una por la parte empresarial y otra por la parte, como personas mediadoras 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 estas dos personas nombradas dispongan de formación específica tanto en igualdad como en violencia de género. Las personas designadas 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 figuras mediadoras

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de COVIAR, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna y quedando ubicada en los medios de comunicación interna digitales para su consulta por parte de las personas trabajadoras

de COVIAR. 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, los nombres y forma de contacto de las dos personas designadas para actuar como figuras mediadoras 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, a cualquiera de las figuras mediadoras. 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.

La persona mediadora que reciba comunicación de una situación de violencia de género deberá ponerse en contacto con la trabajadora afectada en un plazo máximo de 48 horas desde la recepción de la activación del protocolo.

Se planteará un encuentro con la trabajadora víctima de violencia de género donde acudirán las dos figuras mediadoras, 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 3 días 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 las figuras mediadoras.

➡ **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 las figuras mediadoras 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.

05. 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 2 días de permiso retribuido por cambio de domicilio o mudanza a la trabajadora víctima de violencia de género.

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

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

➡ Ordenación del tiempo de trabajo

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

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

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

- **Reducción de jornada:** Las trabajadoras podrán reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, hasta un 12.5% de la jornada ordinaria y durante el primer mes se aplicará sin reducción del salario. La jornada se verá reducida por días completos es decir, por jornadas laborales, no por horas sueltas ya que perjudicaría la reorganización del resto de personal.

➡ **Traslado o cambio de centro de trabajo**

En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado hasta los 18 meses con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo o campaña.

➡ **Excedencia**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género poder solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante 6 meses, ampliables a 18 meses. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con 1 mes de antelación.

➡ **Extinción del contrato**

La trabajadora víctima de violencia de género 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.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias,

siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.

➡ **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.

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

➡ **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.

➡ **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.

➡ **Registro de agresores.**

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

➡ **Nombramiento de compañero/a de alerta**

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

➡ **Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal**

En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima cuando lleve al menos 1 mes de baja y hasta un máximo de 3 meses.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales, el Servicio Médico de la empresa u organismos competentes, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.

➡ **Asistencia a través de la Mutua de Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.**

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

➡ **Ayuda económica**

La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes. Sólo se concederá cuando dicho cambio de residencia sea fuera de la provincia.

➡ **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.

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 figuras mediadoras.**

Se planificará e impartirá formación en materia de violencia de género para las figuras mediadoras designadas 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.

06. 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 Genero 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

07. Seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad recibirá si lo hubiera trimestralmente un reporte de las peticiones de ayuda atendidas por las figuras medidoras, así como de las medidas implementadas y la situación de la ejecución de las medidas de información y sensibilización y las medidas de formación.

Anualmente recibirá un informe elaborado por las figuras mediadoras 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.

08. Anexos

ANEXO I

MODELO DE DESIGNACIÓN DE PERSONAS MEDIADORAS 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 COVIAR, mediante el presente documento se designan las personas mediadoras responsables 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.

Las personas designadas son las siguientes:

- Alejandro Ibañez, Director de Formación y PRL, igualdad@coviar.com , (976331736)
- Nombre, apellido, puesto y medios de contacto

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 COVIAR 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 COVIAR 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.

Fdo: Representantes de la empresa en
la comisión negociadora

Fdo: Representantes de la RLPT en la
comisión negociadora