



PLAN IGUALDAD SVL SISTEMAS SEGURIDAD, SL

(NIF: B66833658)

I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2026-2030

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. SVL SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.L.	3
3. Características generales de la empresa	3
4. Compromiso con la igualdad	3
5. Análisis	4
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas	4
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados	6
5.3. Fecha de realización del diagnóstico	5
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración	5
6. Conclusiones del análisis de datos	6
6.1. Selección y contratación	6
6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	7
6.3. Formación	8
6.4. Promoción profesional	8
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva	9
6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral	9
6.7. Infrarrepresentación femenina	10
6.8. Retribuciones	11
6.9. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual	11
6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género	12
6.11. Comunicación e imagen interna y externa	12
6.12. Violencia de género y/o violencia sexual	12
7. Objetivos	12
7.1. Objetivos generales	12
7.2. Objetivos específicos	13
8. Medidas del plan de igualdad	15
9. Ámbito de aplicación y vigencia	35
10. Seguimiento y evaluación	35
11. Procedimiento de modificación	44
11. Sistema de resolución de conflictos	45
13. Registro del plan de igualdad	45
13. Glosario	45
14. Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual	48

1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene SVL SISTEMAS DE SEGURIDAD ha contado con la siguiente 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.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de SVL SISTEMAS DE SEGURIDAD.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si SVL SISTEMAS DE SEGURIDAD respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
 1. Características de la plantilla y sus necesidades.
 2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a fecha 30 de noviembre de 2025.

2. Nombre de la empresa

- Nombre o Razón Social: SVL SISTEMAS DE SEGURIDAD, SL.
- Forma jurídica: Persona Jurídica (Sociedad Limitada).
- CIF: B66833658
- Actividad: Seguridad Privada.
- Dirección: Calle Puigcerdà, 191-197, Local, CP 08020, Barcelona.
- Provincia: Barcelona.
- Municipio: Barcelona.
- Responsable de Igualdad:
- Teléfono: 937 97 52 66.
- Correo electrónico: groupsvl7@gmail.com
- Página web: www.svlgroup.es/sistemas

3. Características generales de la empresa

SVL Sistemas de seguridad es una pequeña empresa del ámbito de la seguridad privada. Fue fundada en el año 2016 y en la actualidad tiene tres centros de trabajo. Debido a las limitadas dimensiones de su plantilla, su estructura es muy horizontal, con una comunicación directa con el jefe de seguridad e incluso su propietario y administrador. SVL Sistemas de Seguridad destaca por la cercanía entre los trabajadores y la dirección.

Además de las personas vigilantes de seguridad asignados a los diferentes servicios y las personas operadoras de la sala receptora de alarmas, la plantilla se completa con un departamento administrativo conformado por dos personas.

4. Compromiso con la igualdad

SVL SISTEMAS y su administrador es consciente de que su gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, por ello, se promovió la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento.

La negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad se entiende como una herramienta imprescindible del sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que sus acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

5. Análisis

Para realizar el diagnóstico hemos seguido lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. 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.).

2. 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 cuantitativos:

- **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

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Entrevistas con el administrador de la sociedad.
- Petición de datos e informes a la empresa.

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa a fecha 30 de noviembre de 2025 y a la actividad desarrollada durante el año 2025 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante los meses de enero a abril de 2026.

5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

- De una parte, como representación de SVL SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.L.:
 - VALERIAN LEONTE DIRVAREANU, en su calidad de administrador único.
 - GUILLERMO FERNÁNDEZ ARRANZ, en calidad de asesor de la parte empresarial.
 - DAVID J. CARRO, en calidad de asesor de la parte empresarial.
- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:
 - VANESA NAVARRO RODRÍGUEZ, en calidad de Secretaria Estatal de Igualdad y Formación del sindicato FTSP- UNION SINDICAL OBRERA – USO
 - JAIME LÓPEZ NAVARRO, en nombre de la federación CCOO del Hábitat..
 - MARIA VICTORIA EMBID MARTÍN, en nombre de la federación FeSMC UGT.

6. Conclusiones del análisis de datos

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

6.1. Selección y contratación

El análisis del proceso de selección y contratación de SVL Sistemas Seguridad, S.L. pone de manifiesto que la empresa no dispone actualmente de un procedimiento de selección formalizado y estandarizado, lo que puede generar riesgo y subjetividad en la toma de decisiones.

En el último año se recibieron 42 candidaturas de las cuales el 26,19% correspondieron a mujeres y el 73,81% a hombres. Se observa una baja presencia femenina de las solicitudes recibidas, lo que puede estar relacionado con la composición de sector o con los canales de reclutamiento utilizados. Así mismo persiste una desigualdad en el resultado final de las contrataciones por sexo, se observa que el porcentaje de mujeres finalmente contratadas 12,90% es inferior al porcentaje de candidaturas femeninas recibidas 26,19%.

Los perfiles profesionales son definidos directamente por la dirección en función de las necesidades del servicio, sin que exista un sistema documentado de definición de competencias. Los criterios de selección se centran principalmente en la disponibilidad, incorporación inmediata, adaptación, trabajo bajo presión y experiencia previa.

Aunque se manifiesta que, en igualdad de condiciones, se priorizaría al sexo infrarrepresentado, esta medida no se encuentra formalizada por escrito. Asimismo, no se realizan publicaciones internas de vacantes, lo que podría limitar la promoción interna y la transparencia.

Como aspecto positivo, no se realiza referencia al género en las ofertas de empleo, se utiliza el método del currículum ciego y en determinados puestos se realizan pruebas prácticas objetivas. No obstante, el personal responsable de la selección no ha recibido formación específica en igualdad de oportunidades ni en prevención de sesgos inconscientes, lo que constituye un área clara de mejora.

El análisis de las contrataciones y ceses en SVL Sistemas Seguridad SL revela desigualdades estructurales que reflejan la masculinización de los roles operativos y jerárquicos en la organización, no se observan diferencias concluyentes en estabilidad contractual, aunque no se detectan desigualdades evidentes en términos de circunstancias personales, las diferencias en los motivos de cese y en la distribución de los roles indican barreras significativas para el desarrollo profesional femenino.

Para superar estas brechas, es fundamental que la empresa adopte políticas activas que fomenten la igualdad de oportunidades, especialmente en los procesos de reclutamiento y promoción interna. Esto incluye implementar programas de acción positiva que atraigan talento femenino hacia roles operativos y de liderazgo, así como garantizar condiciones laborales que promuevan la estabilidad y el crecimiento profesional de las mujeres en la organización.

Un enfoque más inclusivo permitirá no solo equilibrar la representación de género, sino también fortalecer la diversidad en el equipo y posicionar a la empresa como un referente en igualdad dentro del sector de seguridad, contribuyendo a un entorno laboral más equitativo y motivador para todos los empleados.

Propuestas de mejoras:

- Formalizar y documentar el procedimiento de selección.
- Establecer criterios objetivos y baremos de valoración.
- Información formación específica en igualdad y sesgo de género.

- Formalizar por escrito la medida de acción positiva.
- Implementar mecanismos de publicación interna de vacantes.

Estas actuaciones permiten reforzar la objetividad, transparencia y perspectiva de género en los procesos de acceso al empleo.

6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

SVL Sistemas Seguridad SL presenta algunos elementos positivos en la gestión de la clasificación profesional de su plantilla. La empresa cuenta con una estructura organizativa clara, basada en el Convenio de Seguridad Privada, que define los roles de Vigilante, Escolta, Auxiliar de Vigilante y Operador. Esta clasificación proporciona un marco funcional bien delimitado, lo que facilita la organización interna. Además, no se detectan descripciones de puestos que reflejen estereotipos o sesgos sexistas, lo cual es un punto positivo que refuerza la igualdad en la representación documental de las funciones laborales. La empresa también declara que las oportunidades de desarrollo profesional, acceso a formación, promoción y retribuciones son iguales para hombres y mujeres, un aspecto crucial para fomentar la equidad laboral.

No obstante, se identifican algunas áreas de mejora relacionadas con la representación de género en la plantilla. Actualmente, la plantilla de la empresa se encuentra ligeramente masculinizada: más del 60% de las personas empleadas son hombres. Esto ocurre en algunos departamentos y categorías profesionales, aunque en otras hay equilibrio o incluso una clara feminización (administración), sin que existan medidas específicas para equilibrar esta representación. Aunque se atribuye esta situación a la masculinización histórica del sector, no se han tomado acciones concretas para fomentar una mayor incorporación de mujeres en roles tradicionalmente ocupados por hombres. Esto podría un modelo estructural desequilibrado que podría mantenerse indefinidamente si no se actúa de forma proactiva.

Por otro lado, la empresa no dispone de una base de datos desagregada por sexo, tipo de contrato, puesto o grupo profesional, lo cual limita la capacidad de realizar un análisis exhaustivo de las posibles desigualdades. Sin estos datos, es difícil identificar áreas problemáticas y diseñar estrategias efectivas para abordarlas. Además, no cuenta con RLPT por ende no se informada sobre la distribución de hombres y mujeres en los diferentes departamentos y niveles profesionales, lo que impide que esta pueda cumplir con su rol de supervisión y propuesta de soluciones desde una perspectiva informada.

La ausencia de medidas de acción positiva para promover el acceso de mujeres a los puestos donde están subrepresentadas es otro aspecto que necesita atención. La falta de políticas específicas que fomenten el equilibrio de género, como procesos de selección que prioricen la presencia femenina en roles masculinizados, formación especializada o campañas de atracción de talento femenino, perpetúa la desigualdad en la composición de la plantilla.

En este contexto, resulta prioritario que SVL Sistemas Seguridad SL adopte un enfoque más activo en la promoción de la igualdad de género dentro de la empresa. Es crucial implementar medidas de acción positiva, como programas específicos para atraer talento femenino a roles masculinizados o establecer criterios de selección que favorezcan la diversidad. Además, se debe desarrollar una base de datos desagregada por género y otros indicadores relevantes, como el tipo de contrato y el nivel profesional, para permitir un monitoreo continuo de las diferencias existentes. Esta herramienta también facilitaría la toma de decisiones basadas en evidencia y la implementación de soluciones efectivas.

Otro paso fundamental es garantizar que la Comisión de Igualdad participe en el análisis de los datos estadísticos sobre la composición de la plantilla. Su involucramiento permitirá identificar desigualdades estructurales y proponer estrategias alineadas con los principios de igualdad. Asimismo, sería beneficioso para la empresa incluir formación en perspectiva de género para todos los niveles jerárquicos, con el fin de sensibilizar a los empleados y directivos sobre la importancia de fomentar un entorno laboral inclusivo.

La principal desigualdad detectada en la empresa es la masculinización de su plantilla en el área operativa, una situación que responde tanto a factores históricos del sector de seguridad privada como a la falta de políticas específicas para revertir este desequilibrio. Sin medidas proactivas, este patrón se perpetuará, limitando las oportunidades para las mujeres y afectando la diversidad organizacional. Por ello, SVL Sistemas Seguridad SL debe dar un paso adelante e incorporar acciones claras y sostenidas que aseguren una representación más equilibrada y refuercen su compromiso con la igualdad de género en el ámbito laboral.

Propuestas de mejoras:

Se proponen medidas para conseguir la representación aún más equilibrada en todas las áreas de las empresas.

6.3. Formación

La formación en SVL Sistemas de Seguridad, S.L. se restringe actualmente al cumplimiento de las obligaciones legales establecidas en el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad y a la formación operativa imprescindible para el desempeño de los puestos de trabajo.

No existe un Plan de Formación anual estructurado ni una planificación estratégica que contemple objetivos, criterios de selección, evaluación de resultados o seguimiento desagregado por sexo. La detección de necesidades formativas se realiza de manera reactiva, a iniciativa de los responsables de departamento, y no existen canales sistematizados de comunicación ni difusión de la oferta formativa.

La formación obligatoria (reciclaje de vigilantes y formación operativa para operadores/as) se imparte dentro de la jornada laboral y su participación viene determinada por el puesto de trabajo, no apreciándose diferencias formales entre mujeres y hombres en cuanto a acceso, número de horas o contenidos. No obstante, no se aplican medidas específicas para garantizar una participación equilibrada en áreas estratégicas, ni existen acciones formativas orientadas a la promoción profesional o al desarrollo de habilidades directivas con perspectiva de género.

Asimismo, no se contempla formación específica en igualdad de oportunidades, prevención del acoso, sesgos inconscientes o derechos de las víctimas de violencia de género, ni se adoptan medidas específicas para facilitar el acceso a la formación de personas con contrato suspendido o tras reincorporaciones por cuidado o situaciones protegidas.

En términos generales, aunque no se observan discriminaciones directas en el acceso a la formación obligatoria, la ausencia de planificación estratégica y de integración de la perspectiva de género limita el potencial de la formación como herramienta de desarrollo profesional e igualdad efectiva dentro de la organización.

Propuestas de mejoras:

Se identifica como principales áreas a mejorar la implementación de un plan de formación anual estructurado, incorporan la perspectiva de género en la planificación y evaluación formativa, desarrollo de formación específica en igualdad y prevención de acoso y creación de mecanismos de comunicación y difusión de la oferta formativa.

6.4. Promoción profesional

El reducido número de promociones realizadas no permite identificar desequilibrios estructurales por razón de sexo. Sin embargo, se constata ausencia de procedimientos formales y transparentes, falta de publicidad estructurada de vacantes, inexistencia de criterios objetivos previamente definidos, elevado margen de discrecionalidad en la toma de decisiones y ausencia de planificación formativa vinculada a la carrera profesional.

Propuestas de mejoras:

Se recomienda formalizar el procedimiento interno de promoción con criterios objetivos y documentados, garantizar la publicidad interna de vacantes, e incorporar formación en igualdad a las personas que intervienen en los procesos.

Condiciones de trabajo

6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva

A partir del análisis de los datos recopilados sobre las condiciones de trabajo en SVL Sistemas Seguridad SL, se pueden identificar diversos aspectos positivos en su gestión laboral, así como áreas de mejora y prioridades necesarias para avanzar hacia un entorno más inclusivo e igualitario.

En términos generales, la empresa mantiene un entorno laboral homogéneo que asegura una distribución equitativa de horarios y turnos entre hombres y mujeres. Esto refleja un compromiso con la igualdad en la asignación de responsabilidades laborales. Además, la realización de horas extraordinarias, cuando ocurre, es voluntaria, remunerada de manera equitativa y sin diferencias entre géneros, lo que fomenta un trato justo en este ámbito.

Sin embargo, a pesar de estas fortalezas, hay áreas de mejora que deben abordarse. Uno de los aspectos más relevantes es la falta de integración de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Actualmente, no hay constancia de que se evalúen riesgos específicos relacionados con preconcepción, embarazo o lactancia, ni existe una relación de puestos de trabajo adaptados para trabajadoras en estas etapas. Este vacío puede representar una barrera para la plena incorporación y protección de las trabajadoras en situaciones que requieren medidas específicas.

Propuestas de mejoras:

En cuanto a las prioridades, la empresa debería comenzar incorporando una perspectiva de género en todas sus políticas laborales, especialmente en el ámbito de la prevención de riesgos.

Es esencial que el Plan de Prevención contemple evaluaciones específicas para riesgos relacionados con el género y establezca medidas que protejan a las trabajadoras en situación de embarazo, lactancia o violencia de género. Esto podría complementarse con la elaboración de protocolos claros y acciones de sensibilización para todo el personal.

En conclusión, aunque SVL Sistemas Seguridad SL ha demostrado esfuerzos por mantener un ambiente laboral equitativo en ciertos aspectos, es fundamental que fortalezca sus políticas laborales desde una perspectiva de género. Integrar medidas específicas en el ámbito de riesgos laborales, salud y apoyo a situaciones de vulnerabilidad, junto con una mayor participación de la Comisión de Igualdad, será clave para garantizar un entorno más inclusivo y protector para toda su plantilla.

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

A partir del análisis de los datos sobre conciliación y corresponsabilidad en SVL Sistemas Seguridad SL, se pueden identificar fortalezas, áreas de mejora y desigualdades en las prácticas de la empresa, así como las causas que las generan.

Sobre los ejercicios de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se desprende la disposición de una serie de medidas y mejoras voluntarias que van mas allá de la regulación legal y del convenio colectivo aplicable, tales como flexibilidad horaria no prevista en convenio, adaptación a jornadas más flexibles, bolsas de horas recuperables y planificación

consensuada de turnos y vacaciones. Estas medidas se aplican de forma individualizada, atendiendo a las necesidades organizativas y personales de cada trabajador o trabajadora.

Se observa que tanto hombres como mujeres utilizan los derechos de conciliación de manera equitativa, y no se detectan obstáculos significativos, limitaciones prácticas o discriminaciones en función del sexo, tipo de contrato o duración de la jornada. La flexibilidad para la entrada y salida del trabajo y la posibilidad de rotar turnos según necesidades personales refuerzan esa corresponsabilidad.

Sin embargo, se identifican áreas de mejora: no existe un criterio formalizado de priorización de la adaptación de jornada frente a la reducción de jornada, la sustitución del personal con contrato suspendido por nacimiento, cuidado de menores, embarazo o lactancia se gestiona de forma individualizada, sin protocolo sistematizado, no se facilita la movilidad geográfica por motivos de cuidado de personas dependientes y no se hace uso de las nuevas tecnologías de información para apoyar la conciliación familiar y laboral.

Propuestas de mejoras:

En resumen, la empresa cuenta con un marco positivo de medidas voluntarias de conciliación y corresponsabilidad, aplicadas de forma flexible y equitativa, pero se recomienda avanzar hacia la formalización de criterios, protocolos y herramientas de apoyo para garantizar la igualdad afectiva y la planificación sostenible de la conciliación para toda la plantilla.

6.7. Infrarrepresentación femenina

Los datos analizados muestran una plantilla equilibrada, si bien la constata que las jefaturas de seguridad y sala, así como la dirección general, están ocupadas por hombres. En la categoría de vigilante, que constituye la mayor parte de trabajadores, hay 6 trabajadores hombres frente a cuatro mujeres, lo que supone un porcentaje superior a la media del sector.

Propuestas de mejoras:

Se propone una serie de medidas para equilibrar la situación, que ha de completarse con las previstas en materia de promoción.

6.8. Retribuciones

No se aprecian diferencias retributivas en puestos de trabajo de igual categoría. De hecho, la mayor presencia de trabajadoras en servicios 24/7 arroja una diferencia a favor de vigilantes de género femenino porque supone el cobro de complementos asociados al puesto: festividad y nocturnidad.

Propuestas de mejoras:

En el ámbito retributivo, se propone la vigilancia de las condiciones laborales para que no se produzcan brechas retributivas y potenciar las medidas que permitan la promoción a vacantes.

6.9. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual

El acoso sexual o por razones de sexo o convención política son conductas terminantemente inaceptables en SVL Sistemas,

La empresa, en su conjunto, rechaza cualquier forma de acoso, sea laboral o por otros considerantes, como declaración de principios societarios que gobiernan la relación laboral con todos los empleados y el órgano de administración de la empresa.

Propuestas de mejoras:

Junto con el Plan se ha acordado el Protocolo de Prevención de Intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género

En relación con la salud laboral, no se lleva un registro formal de siniestralidad o enfermedad profesional desagregado por sexo, lo que dificulta identificar diferencias potenciales en riesgos laborales y limita la capacidad de tomar decisiones basadas en datos específicos.

Propuestas de mejora:

Se propone la creación de herramientas de siniestralidad desagregada por género.

6.11. Comunicación e imagen interna y externa

Propuestas de mejora:

Difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión interna por los medios habituales.

6.12. Violencia de género.

Se identifica como aspecto a mejorar la inexistencia de medidas concretas de apoyo para trabajadoras víctimas de violencia de género. La ausencia de políticas claras en este sentido deja a la empresa sin herramientas para actuar en situaciones de vulnerabilidad, lo que podría generar desprotección para estas empleadas.

Propuesta de mejora:

El Plan recoge una serie de medidas orientadas a aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.

7. Objetivos

7.1. Objetivos generales

El objetivo principal del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de SVL SISTEMAS DE SEGURIDAD 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 todos 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, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género

7.2. Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordados 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 sesgos inconscientes a toda la plantilla, así como a las Comisiones Ejecutivas.
- 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, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual:**

- Prevenir comportamientos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual
- Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de SVL SISTEMAS DE SEGURIDAD.
- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
- Promover condiciones de trabajo que eviten acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, 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, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, tengan 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, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual.

- **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 I Plan de Igualdad de SVL SISTEMAS DE SEGURIDAD 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.

8. Medidas del plan de igualdad

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				
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa. Esa persona deberá tener formación específica en la materia (agente de igualdad o similar) y gestionará el Plan, participando en su implementación y desarrollo y supervisa 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. Además, se creará un correo destinado a emitir y recibir aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad.	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar. Correo creado.	Jose Luis Ortiz Suplente: Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	<u>A la firma del plan</u>

1. ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos				
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Crear un procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Dicho procedimiento deberá incluir las distintas fases del proceso de selección y un documento-guion de entrevistas efectivas con perspectiva de género (que incluya preguntas a evita/realizar).	Documento de procedimiento de selección. Guion de entrevistas elaborado	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	1 año desde la firma
	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	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	continua

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	PLAZO
	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura, revisando que no haya competencias sesgadas hacia un género u otro (por ejemplo: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de un muestreo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	<u>Continua</u>
	Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc.	Fuentes empleadas	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Continua
	Para cada puesto ofertado en aquellos donde la mujer esté infrarrepresentada, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección. Además, se tratará de que haya al menos una mujer entre las ternas finales de dichos puestos.	- CV de mujeres y hombres recibidos en puestos donde ellas estén infrarrepresentadas. - Mujeres y hombres que participan en dichos procesos. - Mujeres en y hombres en ternas finales de dichos procesos.	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Continua
	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa.	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Continua
	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.	Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna y nº de vacantes cubiertas por contratación externa	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Continua

		desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades y reducir la mayor parcialidad y temporalidad				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de las personas incorporadas en el año de referencia en cuanto a distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Anual
	Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregadas por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.	Nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. Nº de subrogaciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones)	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	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	PLAZO
	Realizar o, en caso de existir revisar, la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.	Documento Descripción de Puestos de Trabajo.	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	2 AÑOS DESDE LA FIRMA
	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 explicativo. Nº de personas afectadas	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	A MITAD DE VIGENCIA

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	PLAZO
	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	2 años desde la firma

	Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	2 años desde la firma
	Realizar una campaña de sensibilización en igualdad para toda la plantilla.	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	2 años desde la firma
	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida, 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 y horas desagregado por sexo.	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	2 años desde la firma
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Continua
	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	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Anual
	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	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Anual

4. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	1 año desde la firma
	Garantizar el principio de transparencia en los procesos de promoción, así como la libre aplicación a los mismos, asegurando que el perfil de la persona interesada será valorado. Los perfiles descartados serán notificados del motivo de rechazo.	Muestreo notificación descarte. Nº de hombres y mujeres descartados en procesos de selección	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Continua
	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	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Continua
	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Continua
	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.	Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas, con especial énfasis en los puestos masculinizados.	Nº de veces que se aplica y grupos	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Continua
	En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Continua

5. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por razón de sexo				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Construir o habilitar espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios en los centros de trabajo, cuando sea posible, para facilitar la futura incorporación de mujeres.	Nuevos espacios femeninos en los distintos centros de trabajo.	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	
	La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género.	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	2 años desde la firma o al acabar stock
	Se facilitarán los cuadrantes de trabajo con una antelación mínima de 10 días.	Muestreo cuadrantes. Cumplimiento de la medida	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Anual
	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los de las mismas, desagregadas por sexo.	Número de bajas desagregadas por sexo: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	1 año desde la

		de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.		firma y continua
	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	anual
	Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	anual
	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Anual
	Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona perteneciente al sexo con mayor número de contrataciones a tiempo parcial	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	continua

6. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- 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

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	<u>anual</u>

	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	<u>continua</u>
	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	<u>continua</u>
	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla.	Incorporación de la perspectiva de género	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	<u>continua</u>
	Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género	Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	<u>continua</u>
	Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este, cuando sea posible.	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	<u>Dos años desde la firma</u>

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
--	---------	-------------	--------------	-------

	Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	6 meses desde la firma del Plan
	La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes con segundo grado de consanguinidad y afinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
	Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad

	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
	Aplicar una flexibilidad de entrada/salida al menos 1 hora a toda la plantilla (en función de las características de cada Centro de Trabajo), pudiendo ampliarse hasta un máximo de 1,5 horas para padres/madres de hijos/hijas hasta 12 años o con dependientes con discapacidad de más del 33%	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de rechazadas y motivación de estas.	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y acompañamiento a las mismas por parte de la pareja.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad

	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
	Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
	En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante menor de 9 meses, por la acumulación del mismo en 20 días laborables continuados, este derecho aumentará proporcionalmente para las jornadas inferiores a las completas, así como, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso se podrá disfrutar en las jornadas pactadas independientemente de haber disfrutado del permiso de maternidad o paternidad de forma no continuada a las primeras seis semanas posteriores al parto y se disfruten hasta que el/la menor cumpla 12 meses.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Desde la puesta en marcha

				del Plan de Igualdad
--	--	--	--	----------------------

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
	Compartir anualmente con la plantilla, a través de un documento, las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles en la Ley y en el Plan de Igualdad.	Documento de medidas disponibles. Muestra de la comunicación con la plantilla.	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Anual

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	<u>1 año</u>
	Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).	Fuentes alternativas contactadas /candidaturas obtenidas	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	continua
	Incrementar anualmente el porcentaje de mujeres en plantilla, prestando especial atención a la incorporación de mujeres en puestos donde están infrarrepresentadas.	Comparativa anual	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	anual
	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	anual

9. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO

	Realizar un registro salarial anualmente.	Estudio retributivo anual	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Anual
	Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.	Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	A mitad de vigencia del Plan
	Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 5% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Brechas salariales observadas Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	A mitad de vigencia del Plan

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Implantación del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	Elaboración o revisión del protocolo	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Desde la firma del Plan
	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Seis meses desde la

				firma del Plan
	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	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	1 año desde la firma del Plan
	Realizar una campaña de sensibilización anual sobre acoso sexual y por razón de sexo.	Campaña anual	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Anual
	Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en Centros donde haya habido algún caso.	Nº de sensibilizaciones en centros en los que ha habido algún caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Continua

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos e incluidas en el Plan de Igualdad a través de la “Guía de protección de protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, mejoras en las medidas legales”	Muestra de comunicaciones	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	3 meses desde la firma del Plan

	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018	Nº de veces que se aplica Medidas solicitadas / Medidas concedidas	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Continua
--	---	---	---	----------

12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión interna por los medios habituales.	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	2 AÑOS DESDE LA FIRMA DEL PLAN
OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Introducir 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	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	2 AÑOS DESDE LA

				FIRMA DEL PLAN
	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Continua
	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género	Personas de nueva incorporación informadas	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Continua
	Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	3 meses desde la firma del Plan
	Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) a través de envío de correos masivos, tabloneros de anuncio, etc.	Campaña y envío de la misma	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Anual
OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).	Campaña y envío de la misma	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Anual
OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	6 meses desde la firma del Plan

	Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.	Campaña y contenido	Valerian Leonte Dirvareanu Gherghe.	Anual
--	---	---------------------	---	-------

9*5555555555

9. **Ámbito de aplicación y vigencia**

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

Ámbito Territorial

El ámbito es estatal, dado que SVL SISTEMAS DE SEGURIDAD cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo de Barcelona, Alicante y Tenerife.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde el día 15 de junio de 2026 al día 14 de junio de 2030.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del II plan de igualdad de SVL SISTEMAS DE SEGURIDAD que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

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 I Plan de Igualdad de SVL SISTEMAS DE SEGURIDAD. 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.
- Constituir la comisión instructora prevista en el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- 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 del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar informes de evaluación, 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 cada 12 meses, realizándose una evaluación final.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 12 meses, 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 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.

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

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE SVL SISTEMAS DE SEGURIDAD			
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 I 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 I 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 I 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 I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) 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.

Se transcribe a continuación el acta de constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y su reglamento.

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD EN SVL SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.L.

Reunidas, siendo las 11:05 del del 29 de mayo de 2026, de forma telemática, la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de SVL SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.L., constituida por:

En representación de la empresa:

- Valerian Leonte Dirvareanu, como administrador único.
- Guillermo Fernández Arranz, en calidad de asesor de la parte empresarial.
- David J. Carro, en calidad de asesor de la parte empresarial.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras como sindicatos con mayor cuota sindical y en representación de los centros de trabajo sin RLT:

- Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaría Estatal de Igualdad y Formación de la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de Unión Sindical Obrera (FTSP- USO).
- María Victoria Embid, por parte del sindicato Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (FESMC-UGT).
- Jaime López Navarro, Área de Mujeres Estatal de Comisiones Obreras del Hábitat (CCOO del Hábitat).

EXPONEN:

Que con fecha 29 de mayo de 2026, la representación de SVL SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.L., y la representación de las personas trabajadoras, por parte de los sindicatos UGT, CCOO y USO, acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de SVL SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.L.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Asimismo el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro informa que en el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El punto 6 del artículo anterior concreta que el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

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

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.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada según lo establecido en el propio plan de igualdad, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

ACUERDAN:

Artículo 1.- Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de SVL SISTEMAS DE SEGURIDAD, S.L., se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el día 29 de mayo de 2026, con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

Artículo 2.- Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

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:

- Valerian Leonte Dirvareanu, como administrador único.
- Guillermo Fernández Arranz, en calidad de asesor de la parte empresarial.
- Jose Luis Ortiz, responsable de Igualdad.

Por la parte social :

Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaría Estatal de Igualdad y Formación de la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de Unión Sindical Obrera (FTSP- USO).

- María Victoria Embid, por parte del sindicato Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (FESMC-UGT).
- Jaime López Navarro, Área de Mujeres Estatal de Comisiones Obreras del Hábitat (CCOO del Hábitat).

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el sindicato en cuyo nombre han comparecido.

Artículo 3.-Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan 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.

Artículo 4.- Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación
Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse:

- De manera ordinaria, una vez al año.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud.

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Se fija como fecha para la primera reunión el día 31 de mayo de 2027 a las 9:30

Herramientas:

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

- Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Informe de seguimiento semestral e informe de seguimiento anual
- Informe de evaluación

Actas:

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Artículo 5: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 6: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Artículo 7: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

Artículo 8: Disolución de la comisión

La comisión de seguimiento se disolverá:

- Por finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.

- Por acuerdo de las partes, como consecuencia de las actuaciones de seguimiento y revisión del Plan de igualdad.

Artículo 9: Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

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), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia (Tribunal Laboral de Cataluña).

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, el 29 de mayo de 2026.

Firma:

Representación de la empresa

Firma:

Representación de las personas trabajadoras

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 implicaciones 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 íntegra 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).

14. 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.

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.

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).

FIRMA

FIRMA

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

10 DE MARZO DE 2026
SVL SISTEMAS SEGURIDAD SL
C. Puigcerda, 191-197, Barcelona

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE SVL SISTEMAS SEGURIDAD, S.L.

1. INTRODUCCIÓN	14
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	16
3. OBJETIVOS	16
4. AMBITO DE APLICACIÓN	17
5. VIGENCIA Y REVISIÓN	18
6. REGISTRO.....	18
7. PRINCIPIOS	18
8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES	20
9. MEDIDAS PREVENTIVAS	22
10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES	23
10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	23
10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	23
11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA.....	26
ANEXO 1 MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.....	27

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, SVL Sistemas Seguridad SL 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 SVL Sistemas Seguridad SL, 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 SVL Sistemas Seguridad SL, materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

SVL Sistemas Seguridad SL y la representación de las personas trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones laborales que atenten contra a la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, SVL Sistemas Seguridad SL 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, SVL Sistemas Seguridad SL, implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y otras conductas contra a la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva** ante este tipo de situaciones.

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

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

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, como riesgos laborales de origen psicosocial, SVL Sistemas Seguridad SL 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.
- SVL Sistemas Seguridad SL, 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
- SVL Sistemas Seguridad SL, reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

3. OBJETIVOS

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

Este protocolo velará especialmente por:

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

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en SVL Sistemas Seguridad SL 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 (Indicar las instalaciones de las que disponga de la empresa).

- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) en el ámbito digital y de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) en el alojamiento proporcionado por la empleadora.

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

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

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

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

6. REGISTRO

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

7. PRINCIPIOS

- Confidencialidad y reserva

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

- **Diligencia y celeridad**

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

- **Respeto y dignidad a las personas**

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

- **Contradicción y oralidad**

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

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

- **Protección de Datos**

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

- **Indemnidad frente a represalias**

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

- **Enfoque de género y derechos humanos**

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

- **Garantía de actuación**

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

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

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

- **Restitución de las víctimas**

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

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

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

8. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

8.1. Conductas contra la libertad sexual

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

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

8.1.1. Acoso sexual

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

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

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

- **Tipos de acoso sexual**

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

A) *Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual*

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

B) *Acoso sexual ambiental*

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

- Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales

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

No verbales

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

Físicas

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

8.1.2. Acoso por razón de sexo

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

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

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

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

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

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

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

- ***Información y Sensibilización***
 - ✓ Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.
 - ✓ El presente protocolo se colgará en la web de la empresa y se enviará por mail a toda la plantilla, teniendo en cuenta a las nuevas incorporaciones.
 - ✓ El protocolo será difundido entre todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para SVL Sistemas Seguridad SL.
 - ✓ 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 JOSE LUIS ORTÍZ GARCÍA, en su condición de Jefe de Seguridad.

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 groupsvl7@gmail.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 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

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

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier otra conducta contra la libertad sexual, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

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

ANEXO 1

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

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

[illegible]

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

