

PLAN DE IGUALDAD

DATOS IDENTIFICATIVOS

VIGILIA GLOBAL SEGURIDAD S.L.

NIF B05541958

CARRIL ESPARZA, 30A - 30009 LA ARBOLEJA - MURCIA

versiones

Versión 1.0	Plan de igualdad. Redacción inicial
Versión 1.1	Plan de igualdad. Redacción inicial subsanada

PLAN DE IGUALDAD

Firmas.

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
DATOS GENERALES DE LA EMPRESA:	5
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	7
LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD	10
Procedimiento de negociación	10
Miembros de la comisión y legitimación	10
Competencias básicas	11
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA	12
Información corporativa y cultura empresarial	12
ÁMBITO DE APLICACIÓN	13
ÁMBITO PERSONAL	13
ÁMBITO TERRITORIAL	13
VIGENCIA TEMPORAL	13
INFORME DE DIAGNÓSTICO	14
Qué es un diagnóstico de situación	14
Extensión del análisis diagnóstico	14
Ámbito temporal de los datos analizados en el informe diagnóstico	15
Periodo de referencia	15
Fecha de recogida de la información	15
Fecha de realización del diagnóstico	15
Marco normativo y guías de apoyo	15
Fuentes de información y herramientas	16
Fuentes de información:	16
Herramientas:	17
Etapas del proceso	17
Caracterización de la plantilla e infrarrepresentación femenina	18

PLAN DE IGUALDAD

Firmas.

ANÁLISIS DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LA EMPRESA	18
Procesos de gestión de personal	19
Selección, formación y promoción profesional	19
Auditoria retributiva, clasificación profesional y retribuciones	20
Condiciones de trabajo	30
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	30
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	30
Lenguaje y Comunicación	30
CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DIAGNÓSTICO	31
Fortalezas de la empresa en materia de Igualdad	31
Áreas detectadas de mejora	31
Ámbitos prioritarios de actuación	32
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	32
MEDIDAS DE IGUALDAD	34
Gobernanza. Responsable igualdad	35
Clasificación profesional	35
ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	36
PROMOCIÓN profesional	41
Formación	43
Condiciones de trabajo	46
Ejercicio corresponsable	48
RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL	52
SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.	52
Infrarrepresentación femenina	53
Protocolo de acoso	54
Violencia de género	54
Comunicación y lenguaje	56
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	56
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.	58
APROBACION Y FIRMA	59

PLAN DE IGUALDAD



Firmas.

INTRODUCCIÓN

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. La igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Es un principio reconocido universalmente, consagrado en todos los textos internacionales sobre Derechos Humanos.

El presente Plan de Igualdad persigue el cumplimiento de la legalidad vigente, en particular de lo dispuesto en la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres, así como los reales decretos que la desarrollan, y en especial los Reales Decretos 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Esta empresa entiende que la existencia de igualdad formal dentro de las instituciones no garantiza la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres, por lo que resulta preciso diseñar e implementar acciones específicas que ayuden a aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal, consolidar la presencia de las mujeres en todos los campos y aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo. Además, la superación de los prejuicios y estereotipos de género mejora el funcionamiento y el rendimiento de la organización y permite alcanzar un mejor clima laboral y, en consecuencia, un mayor grado de efectividad e implicación en el proyecto común de la empresa.

El Plan de Igualdad que se presenta en este documento se propone plasmar el proceso hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de acuerdo con el compromiso adquirido por esta empresa, para ello, el 16 de septiembre de 2026 fue constituida en VIGILIA GLOBAL SEGURIDAD S.L. la comisión negociadora del Plan de igualdad, en cuyo seno se acometió la negociación y elaboración del diagnóstico de la situación y del Plan de Igualdad, cuyos resultados se presentan en este documento.

PLAN DE IGUALDAD



Vigilia Global
SEGURIDAD

Firmas.

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA:

DATOS DE LA EMPRESA							
Razón social	VIGILIA GLOBAL SEGURIDAD S.L.						
NIF	B05541958						
Domicilio social	CARRIL ESPARZA, 30A - 30009 LA ARBOLEJA - MURCIA						
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA						
Año de constitución	2019						
Responsable de la Entidad							
Nombre	JOSÉ GARCÍA PARDO						
Cargo	CEO						
Telf.	618 772 024						
e-mail	jgarcia@vigilia.es						
Responsable de Igualdad							
Nombre	GABRIELA DOS SANTOS						
Cargo	ADMINISTRACION						
Telf.	868 69 46 87						
e-mail	admin@vigilia.es						
ACTIVIDAD							
Sector Actividad	SERVICIOS INTEGRALES VIGILANCIA A EDIFICIOS E INSTALACIONES						
CNAE	8110						
Descripción de la actividad	Vigilia Global Seguridad, S.L. es una empresa dedicada a la prestación de servicios de seguridad privada, especializada en la vigilancia y protección de personas, bienes e instalaciones. Su actividad incluye servicios de vigilancia presencial, control de accesos, rondas de inspección y soluciones tecnológicas de seguridad, adaptando cada servicio a las necesidades de sus clientes y cumpliendo con la normativa vigente.						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	España, todas las CCAA						
DIMENSIÓN							
Personas Trabajadoras	Mujeres	10	Hombres	154	Total	164	
Centros de trabajo	12 (año 2026)						
Facturación anual (€)	2.988.107€ (IS 2025)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS							
Dispone de departamento de personal	SI						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO						
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	N/A	Hombres	N/A	Total	N/A	

PLAN DE IGUALDAD



Vigilia Global
SEGURIDAD

Firmas.

VIGILIA GLOBAL SEGURIDAD S.L., es una empresa dedicada a servicios integrales vigilancia a edificios e instalaciones. En consecuencia, sus centros de trabajo son variables.

La organización dispone de los siguientes centros de trabajo en la actualidad:

VIGILIA GLOBAL SEGURIDAD S.L. 2026

PROVINCIA	LOCALIDAD	DIRECCION	COD.POSTAL
ASTURIAS	VILLAVICIOSA	CL Maximino Miyar 1	33300
CACERES	ABERTURA	CT EX102 con EX 354	10262
GRANADA	HUENEJA	CT Acequia de Izfalada	18512
JAEN	MARMOLEJO	CT del Balneario	23770
LERIDA	ANGLESOLA	CL Camí del Tanquel	25320
MURCIA	MURCIA	CR de la Esparza 30A	30009
MADRID	MADRID	CL Manuel Vazquez Montalban	28002
MURCIA	MURCIA	CR de la Esparza 30A	30009
PALENCIA	MANTINOS	Coodenadas 42.7484722, -4.8143333	
TARRAGONA	ALIÓ	CM de la Vila Rodonda a Puigpelat	43813
TOLEDO	LAS HERENCIAS	CT Entronque de la CM4102 con TO1168	45664
ZAMORA	POZUELO DE TABARA	CL de la Cañada, interseccion con N631	49148

No obstante, a la vista de que, a efectos de elaboración de este plan de igualdad, se han tomado en consideración los datos del año 2025, deben igualmente relacionarse los centros de trabajo del año 2025, que son los que se considerarán a efectos de la inscripción en el REGCON:

VIGILIA GLOBAL SEGURIDAD S.L. 2025

Trabajadores con alta en algún momento de 2025 (periodo 01/2025 a 12/2025)

PROVINCIA	LOCALIDAD	DIRECCION	COD.POSTAL
BARCELONA	GAVÁ	Carrer Barcelona,3 Bj	08850
CADIZ	LOS BARRIOS	CTRA. Jerez-Algeciras. Estacion Ferrea 1	11379
HUELVA	TRIGUEROS	CL Trigueros	21620
HUESCA	FRAGA	Camino de Cardiel, Venta del Rey	22520
JAEN	MARMOLEJO	CL del Balneario	23770
LERIDA	ANGLESOLA	CL Camí del Tanquel	25320
MADRID	MADRID	CL Manuel Vazquez Montalban	28002
MALAGA	ARCHIDONA	CTRA.MA5101 KM TM	29300
MURCIA	MURCIA	CR de la Esparza 30A	30009
SEVILLA	LORA DEL RIO	CL Parcela1,Polg 15 Ctra. A45	41440
TOLEDO	LAS HERENCIAS	CT Entronque de la CM4102 con TO1168	45664
	POZUELO DE		
ZAMORA	TABARA	CL de la Cañada, interseccion con N631	49148
ZARAGOZA	RUEDA DE JALÓN	CTRA. A1303	50295

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Este plan de igualdad se ha negociado y se concierta en el seno del comité de igualdad de la empresa, Órgano paritario constituido por la representación de la empresa y de los trabajadores, partes que firman al final del documento.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

- José García Pardo, en su condición de administrador único, con correo jgarcia@vigilia.es
- M^a del Carmen Rubio María Cargo Responsable de RRHH con correo rrhh.mayca@vigilia.es
- Juan Carlos Hernández Polo Cargo Director Financiero, con correo cfo@vigilia.es

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores, no teniendo los centros de trabajo representación legal de las personas trabajadoras:

- Ana Vanesa Navarro Rodríguez secretaria estatal de igualdad de la FTSP-USO con el correo electrónico igualdad@ftspuso.es
- Victoria Embid Martín responsable de igualdad por FSMC-UGT con el correo electrónico igualdad.seguridad@fesmcugt.org
- Andrea Casillas Fernández en representación de CCOO en Hábitat con el correo electrónico acasillas@habitat.ccoo.es

La Comisión tendrá tiene las siguientes funciones:

- ✓ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- ✓ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- ✓ Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- ✓ Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- ✓ Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- ✓ Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- ✓ El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Firmas.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La empresa firmó un en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

D. José García Pardo, en representación de VIGILIA GLOBAL SEGURIDAD S.L., con CIF B05541958, en calidad de administrador único,

DECLARA su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra 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.

En todos y cada uno de los **ámbitos** en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la **discriminación indirecta**, entendiendo por esta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación, de un **Plan de Igualdad** que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la **representación legal de trabajadores y trabajadoras**, en sede de la Comisión Negociadora de Igualdad, que intervendrá no solo en el proceso de negociación colectiva, sino en todo el proceso de elaboración, implantación, impulso y vigilancia del Plan de Igualdad.

OPINIÓN DE LA DIRECCIÓN

Se pone de manifiesto que la dirección:

PLAN DE IGUALDAD

Firmas.

- Presenta un especial interés en impulsar y mejorar medidas de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación y en la retribución
- Fuerte sensibilización en materia de conciliación de la vida personal y laboral
- Tiene previsto comunicar la política de igualdad de oportunidades, sus objetivos y principios a todas las personas de la empresa
- Presenta una fuerte confianza en la plantilla de su empresa, tanto a nivel personal como profesional
- Considera que en su empresa se hace un uso no sexista del lenguaje
- Considera que existe igualdad salarial en su empresa

Por ello, podemos concluir que la empresa presenta una visión estratégica sobre las ventajas que aporta la implantación de un plan de igualdad para la imagen corporativa de la empresa:

- Interés por incorporar la igualdad de oportunidades en la cultura empresarial
- Total, disponibilidad y participación de la dirección

LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

Procedimiento de negociación

El artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece que los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

También expone que las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, y en caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

Continúa exponiendo que, constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla.

Por último, advierte que las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad 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 la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Miembros de la comisión y legitimación

Con fecha de 16 de septiembre de 2026 ha sido creada la Comisión Negociadora de Igualdad, órgano paritario-empresa y representación legal de la plantilla/comisión sindical-cuya función principal será la de facilitar y garantizar la elaboración e implementación del Plan de Igualdad, previa fase diagnóstica.

La Comisión Negociadora de Igualdad está conformada por el grupo empresa y por el grupo social, que refleja distintas realidades de personas dentro de la empresa, además de asesores externos, quienes intervienen con voz, pero sin voto:

Por una parte, la representación de la empresa:

- José García Pardo, en su condición de administrador único, con correo jgarcia@vigilia.es
- M^a del Carmen Rubio María Cargo Responsable de RRHH con correo rrhh.mayca@vigilia.es

Firmas.

- Juan Carlos Hernández Polo Cargo Director Financiero, con correo cfo@vigilia.es

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores, no teniendo los centros de trabajo representación legal de las personas trabajadoras:

- Ana Vanesa Navarro Rodríguez secretaria estatal de igualdad de la FTSP-USO con el correo electrónico igualdad@ftspuso.es
- Victoria Embid Martín responsable de igualdad por FSMC-UGT con el correo electrónico igualdad.seguridad@fesmcugt.org
- Andrea Casillas Fernández en representación de CCOO en Hábitat con el correo electrónico acasillas@habitat.ccoo.es

Asimismo, las partes acuerdan no nombrar a ninguno de sus miembros como Presidente/a, ni Secretario/a asumiendo las funciones de ambos cargos todos los miembros de la comisión.

- ✓ Moderación de la negociación
- ✓ Levantar acta de la reunión.
- ✓ Supervisión del cumplimiento del Reglamento que rige la comisión de igualdad.
- ✓ Convocar las reuniones de la mesa de negociación, a instancia de cualquiera de las partes.
- ✓ Formalizar la Convocatoria de las reuniones de la mesa de negociación, incluyendo los puntos a tratar.
- ✓ Transcribir los acuerdos en el acta de la reunión.
- ✓ Dar lectura al acta anterior.
- ✓ Certificar los acuerdos con el visto bueno de la Presidencia.

Competencias básicas

Tal y como establece el artículo 6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, serán competencias de la comisión negociadora:

1. Negociación y elaboración del diagnóstico
2. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
3. Negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad:

Identificando las medidas prioritarias (a la luz del diagnóstico)

Ámbito de aplicación

Medios materiales y humanos necesarios para su implantación

Personas u órganos responsables

Cronograma de actuaciones

Firmas.

4. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
5. Definición de los indicadores de medición
6. Definir instrumentos de recogida de información para el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas
7. Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

Información corporativa y cultura empresarial

INFORMACIÓN BÁSICA

Como se ha indicado, VIGILIA GLOBAL SEGURIDAD S.L., es una empresa dedicada a servicios integrales vigilancia a edificios e instalaciones. En consecuencia, sus centros de trabajo son variables.

A la vista de que, a efectos de elaboración de este plan de igualdad, se han tomado en consideración los datos del año 2025, deben igualmente relacionarse los centros de trabajo del año 2025, que son los que se considerarán a efectos de la inscripción en el REGCON:

VIGILIA GLOBAL SEGURIDAD S.L. 2025

Trabajadores con alta en algún momento de 2025 (periodo 01/2025 a 12/2025)

PROVINCIA	LOCALIDAD	DIRECCION	COD.POSTAL
BARCELONA	GAVÁ	Carrer Barcelona,3 Bj	08850
CADIZ	LOS BARRIOS	CTRA. Jerez-Algeciras. Estacion Ferrea 1	11379
HUELVA	TRIGUEROS	CL Trigueros	21620
HUESCA	FRAGA	Camino de Cardiel, Venta del Rey	22520
JAEN	MARMOLEJO	CL del Balneario	23770
LERIDA	ANGLESOLA	CL Camí del Tanquel	25320
MADRID	MADRID	CL Manuel Vazquez Montalban	28002
MALAGA	ARCHIDONA	CTRA.MA5101 KM TM	29300
MURCIA	MURCIA	CR de la Esparza 30A	30009
SEVILLA	LORA DEL RIO	CL Parcela1,Polg 15 Ctra. A45	41440
TOLEDO	LAS HERENCIAS	CT Entronque de la CM4102 con TO1168	45664
	POZUELO DE		
ZAMORA	TABARA	CL de la Cañada, interseccion con N631	49148
ZARAGOZA	RUEDA DE JALÓN	CTRA. A1303	50295

CULTURA EMPRESARIAL (Grado de madurez en Igualdad/excelencia/ética/RSC, benchmarking...)

Firmas.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres no se encuentra integrada, actualmente, en el sistema general de gestión empresarial. La empresa presenta un grado de madurez alto, de un 16,7%

Nivel de madurez
16,7%

RELACIÓN DE LA EMPRESA CON SU ENTORNO (procesos de contratación de servicios, empresas proveedoras...)

Actualmente no se establecen criterios/requisitos en materia de igualdad para seleccionar servicios.

La empresa firmó un compromiso en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, como se ha indicado.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ÁMBITO PERSONAL

El Plan de Igualdad se aplica a las personas y vincula, con ello, a todos los trabajadores y trabajadoras adscritos a VIGILIA GLOBAL SEGURIDAD S.L. cualquiera que sea su tipo de contrato, además de, a las personas trabajadoras que provengan de empresas de servicios de personal, ETT. Estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc. durante su permanencia en la empresa.

ÁMBITO TERRITORIAL

El Plan de Igualdad se circunscribe de forma territorial a todas las provincias en las que la organización dispone de centros de trabajo, según se ha indicado, y será de aplicación para los trabajadores y trabajadoras descritos en el párrafo anterior, y que desarrollen su jornada laboral en el ámbito de la empresa donde ejerza su actividad en las diferentes localizaciones geográficas.

VIGENCIA TEMPORAL

Se establece un plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad de cuatro años desde la fecha de efecto del mismo, pudiéndose revisar antes cuando las circunstancias lo requieran.

Firmas.

El plan de igualdad es un conjunto de medidas orientadas a alcanzar los objetivos que en él se establecen. De modo que, si, durante su vigencia, surgen cambios u oportunidades que aconsejen adoptar medidas no previstas que puedan mejorar la situación de trabajadoras y trabajadores de la empresa, estas se pondrían en marcha tras ser debatidas y aprobadas por el Comité de Igualdad.

Dentro de esta duración prevista del plan de cuatro años, cada acción tiene un plazo de realización determinado, que podría modificarse si varían las circunstancias o las disposiciones legales y convencionales aplicables al sector.

En los casos en que se estima que una acción debe tener carácter permanente, su plazo de realización coincide con la duración del plan.

Como es preceptivo, a los 2 años, se efectuará una revisión y evaluación general de todas las medidas aprobadas.

INFORME DE DIAGNÓSTICO

Qué es un diagnóstico de situación

Es un instrumento que permite documentar el análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, como primera fase de la elaboración del plan de igualdad.

Va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El diagnóstico es un medio y no un fin en sí mismo. No tiene sentido realizar un diagnóstico si no es para formular posteriormente un plan de acción para paliar las dificultades y las necesidades encontradas.

El diagnóstico ha de ser lo más práctico posible y adaptable a cada empresa, los datos recogidos serán los necesarios para orientar la toma de decisiones. **La extensión, el contenido y los medios utilizados** para elaborar el diagnóstico deberán amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.

El diagnóstico es dinámico y cambiante. Un diagnóstico realizado este año puede variar al cabo de un periodo de tiempo concreto por lo que se tendrá que repetir o actualizar para que sirva como material de evaluación de avances, e incluso de detección de nuevas necesidades.

La finalidad no es otra que obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Firmas.

Extensión del análisis diagnóstico

El proceso de toma y recogida de datos para el diagnóstico incluye la **totalidad de la empresa**, por lo que la extensión del análisis engloba:

Todos los puestos y centros de trabajo de la empresa.

El diagnóstico identifica el nivel de integración de la Igualdad en el sistema de gestión empresarial. Para ello, se analizan los efectos que producen a mujeres y hombres:

- Los procesos técnicos y productivos
- La organización del trabajo
- Las condiciones laborales, incluida la prestación del trabajo habitual en centros de trabajo ajenos.
- Las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales
- **Todos los niveles jerárquicos dentro de la empresa y su sistema de clasificación profesional.**

Para ello, se incluye en el análisis:

- Datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos
- Su valoración
- Su retribución
- Los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

Ámbito temporal de los datos analizados en el informe diagnóstico

Periodo de referencia

Los datos analizados en el proceso diagnóstico corresponden al siguiente periodo temporal: del 1 de enero al 31 de diciembre del año 2025.

Fecha de recogida de la información

Los datos han sido recopilados por la Comisión Negociadora de Igualdad de forma espaciada desde julio a septiembre de 2026.

Fecha de realización del diagnóstico

Una vez analizados los datos recopilados, el 17 de septiembre de 2026 se emite el informe diagnóstico, que nos permite definir conclusiones y propuestas como resultado del proceso diagnóstico.

Marco normativo y guías de apoyo

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

Firmas.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

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

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Boletín de Igualdad en el Empleo (BIE). Aspectos clave de la nueva normativa sobre planes de igualdad e igualdad retributiva. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Instituto de la Mujer, noviembre 2020

Boletín de Igualdad en el Empleo (BIE). Análisis práctico del reglamento de planes de igualdad. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Instituto de la Mujer, febrero 2021

Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. Enero 2021

Medidas y planes de igualdad. Elaboración y aplicación. CCOO. 2021

Estudio práctico sobre las comisiones paritarias. Propuesta de articulado para la negociación colectiva. UGT. 23 diciembre 2019

Fuentes de información y herramientas

La metodología empleada en la búsqueda y recogida de información es uno de los aspectos decisivos de cualquier diagnóstico. En el presente informe se combinan diferentes metodologías, adaptadas a la realidad organizacional y funcional de la empresa, basadas en los requerimientos legalmente establecidos. Se combinan herramientas de análisis cuantitativo con herramientas cualitativas que han permitido promover un nivel de contraste altamente enriquecedor.

Los medios y materiales utilizados para llevar a cabo la elaboración del diagnóstico de situación en la empresa han sido los siguientes:

Fuentes de información:

Indicadores cuantitativos

Fichas de toma de datos e información extraída de la documentación de la empresa.

Indicadores cualitativos

Entrevistas y cuestionarios (en las fichas de toma de datos)

Estudio documental

Firmas.

Documentos de la empresa: convenio colectivo, registro retributivo, Plan anual de formación, normas internas, reglamentos, documentación de comunicación interna y externa...

Investigación de la empresa

Sector, territorio, tamaño, etc.

Herramientas:

Fichas de toma de datos:

1. Ficha básica de la empresa
2. Ficha general de la plantilla
3. Fichas selección
4. Fichas formación
5. Fichas promoción profesional
6. Fichas de auditoría retributiva, clasificación profesional y retribuciones
7. Ficha condiciones trabajo
8. Ficha ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
9. Ficha prevención acoso sexual y por razón de sexo
10. Ficha cadena de suministro

Instrumento para el procesamiento de datos y análisis de información

Etapas del proceso

Para realizar el proceso diagnóstico son necesarias actividades de recogida de información, de interpretación de los datos, reflexión y debate en el seno de la Comisión Negociadora y, finalmente, de formulación de propuestas que puedan integrarse en el Plan de Igualdad de la empresa, previa identificación de las áreas prioritarias. Para ello, podemos sintetizar las siguientes etapas del proceso:

Eta

Inicio del procedimiento de negociación.

Constitución de la Mesa Negociadora de Igualdad y firma del reglamento de funcionamiento interno de la misma.

Planificación de las tareas a realizar y responsables de su ejecución.

Formación a los miembros de la Comisión Negociadora por parte de las asesoras externas.

Eta

Firmas.

Concretar las Áreas de intervención para el análisis diagnóstico en la empresa.

Negociar y acordar las fuentes de información y herramientas de toma de datos para la elaboración del diagnóstico de situación, así como las personas responsables de las mismas.

Completar la recopilación de documentos necesarios para el análisis diagnóstico.

Etapas 3:

Solucionar las dudas surgidas sobre las fichas de datos cuantitativos.

Etapas 4:

Recogida de información cuantitativa y cualitativa.

Sistematización de la información de acuerdo a los criterios establecidos.

Análisis de la información obtenida por parte de las asesoras externas.

Etapas 5:

Debate y contraste de los resultados del análisis en la mesa de negociación.

Aprobación del Informe Diagnóstico por la Comisión Negociadora.

Asesoramiento sobre posibles medidas y prioridades de actuación.

Caracterización de la plantilla e infrarrepresentación femenina

- Empresa masculinizada.
- Segregación vertical. No hay mujeres en puestos directivos.
- Segregación horizontal. Hay una mayor concentración de mujeres en los puestos de personal operativo, siendo un puesto masculinizado.
- Techo de cristal: pese a que no hay mujeres en puestos directivos o de máximo cargo, no se considera la existencia de techo de cristal, ya que la diferencia porcentual entre niveles no alcanza el 25%. Ello es así porque la empresa está masculinizada, existiendo un bajo porcentaje de mujeres en todos los puestos.
- La formación de la plantilla se concentra principalmente en educación secundaria, formación profesional y estudios básicos. No se aprecia un desequilibrio de sexo según el nivel formativo, siendo los porcentajes en cada nivel de formación similares entre mujeres y hombres.

ANÁLISIS DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LA EMPRESA

De conformidad con la metodología y las herramientas propuestas, el diagnóstico de situación recaba información sobre **seis áreas de intervención**:

- Procesos de gestión de personal

Firmas.

- Auditoria retributiva, clasificación profesional y retribuciones
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Lenguaje y Comunicación

La información sobre cada una de estas áreas se obtiene a través de la cumplimentación de las fichas específicas al efecto, análisis de los datos aportados en las entrevistas, y a través del análisis de la documentación examinada.

El análisis de la información permitirá obtener unos resultados descriptivos lo más adaptados a la realidad de la empresa y sus posibilidades de avance hacia la igualdad de acuerdo a su situación, sus objetivos y las necesidades de su plantilla.

Procesos de gestión de personal

Esta área de intervención, se centra en el análisis de las políticas de gestión de personal. Se analizan datos relativos a los siguientes aspectos:

Selección, formación y promoción profesional

Selección

- La empresa no dispone de un protocolo de selección de personal.
- No se publican ofertas específicas con referencias al sexo del candidato.
- Hasta la fecha, no se establecen criterios de que en igualdad de condiciones de idoneidad se escoja a la persona del sexo menos representado.
- Las personas encargadas de hacer la selección son el equipo de RRHH y los responsables del departamento en cuestión.
- Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa.

Formación

- Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir. Generalmente, se realiza en su centro de trabajo. Si es online, se dota al personal de los medios para que se realice en horario de trabajo.
- No existen contenidos formativos en materia de igualdad. No existe un plan de formación que detecte necesidades formativas ni que incorpore criterios de igualdad. En este sentido, la formación se realiza en función de las necesidades del puesto y a solicitud del propio personal, siendo el canal de información igualitario para hombres y mujeres.
- Se procura que la persona que imparta la formación tenga en cuenta la igualdad y utilice ejemplo, lenguaje e imágenes que incluyan a los dos sexos.

Firmas.

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	-	-	-	-	-
En el año anterior	197	21	11%	176	89%
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	-	-	-	-	-
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	-	-	-	-	-
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	0	0	-	0	-

Promoción

No existe un procedimiento de promoción interna. Para garantizar la igualdad de oportunidades y la transparencia, resulta imprescindible diseñar e implantar un procedimiento de promoción interna con criterios objetivos, neutros y públicos.

Auditoría retributiva, clasificación profesional y retribuciones

De acuerdo con el artículo 8.2. d) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro los planes de igualdad deberán incorporar, dentro de su contenido mínimo, los "Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres".

El artículo 7 del Real Decreto Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece:

"La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo."

VIGENCIA Y PERIODICIDAD

Esta auditoría tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad, y se realizará periódicamente cada vez que éste se renueve.

VALORACIÓN DE PUESTOS

La valoración de puestos se ha realizado a través de un sistema de valoración de puntos por factor. Dado que existe amplio consenso acerca de que estos procedimientos de asignación

Firmas.

de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres.

Este sistema se basa en el descrito en el capítulo 7, "La determinación del valor de los empleos", de la Guía detallada "Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos" publicada por la OIT en 2008, y constaría, en síntesis, de los siguientes pasos:

1. Selección de factores de valoración, que pueden ser de los siguientes tipos:
 - a) Naturaleza de las funciones o tareas
 - Polivalencias o definiciones extensas de obligaciones.
 - Esfuerzo Físico
 - Esfuerzo mental
 - Esfuerzo emocional
 - Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión.
 - Responsabilidades Funcionales
 - Autonomía
 - Otros
 - b) Condiciones educativas
 - Enseñanza Reglada.
 - c) Condiciones profesionales y de formación
 - Conocimientos y comprensión
 - Aptitudes
 - Habilidades sociales
 - Otros
 - d) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño.
 - Entorno
 - Condiciones organizativas
2. Ponderación. Se trata de asignar pesos a cada uno de los factores asociando cada factor con la aportación de valor a la organización, de modo que los factores que más valor aporten pesen más.
3. Establecimiento de niveles para cada factor: y asignación a cada nivel de un número de puntos determinado, con el máximo del peso de dicho factor.
4. Asignación, para cada puesto, de los niveles de exigencia (niveles necesarios para su realización).

Firmas.

5. Obtención de un ranking de puestos, donde cada uno obtiene la puntuación producto de sumar todos los puntos que corresponden a cada uno de los niveles de exigencia de cada factor considerado para ese puesto, de manera que, a trabajo de igual valor, corresponda el mismo salario.
6. Elaboración de tablas que recogen el salario base (media y mediana) y los complementos (media y mediana) por puesto de trabajo, desagregados por sexo.
7. Análisis de las desviaciones, y justificación, eventualmente, de las que sean superiores a un 25%.

A continuación, se presentan los siguientes gráfico y tablas:

Gráfico I. Categorías de factores por sexo.

Gráfico II. Puntuaciones por puesto y sexo

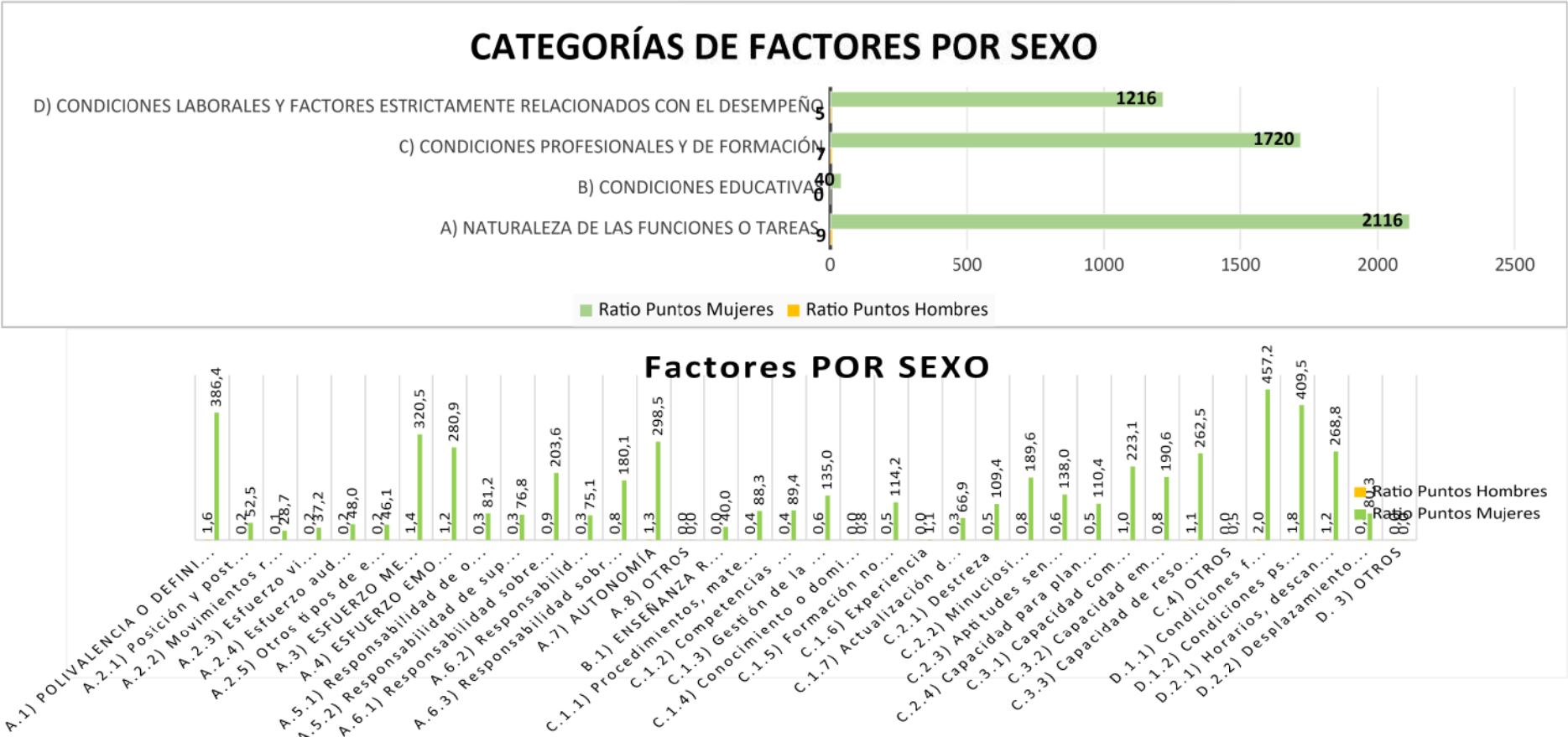
Gráfico III. Agrupaciones por sexo.

Tabla I. Agrupaciones

Tabla II Distribución de puestos

Tabla III. Registro total de retribuciones (Medias y medianas)

Gráfico I.



Firmas.

Grafico II

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO

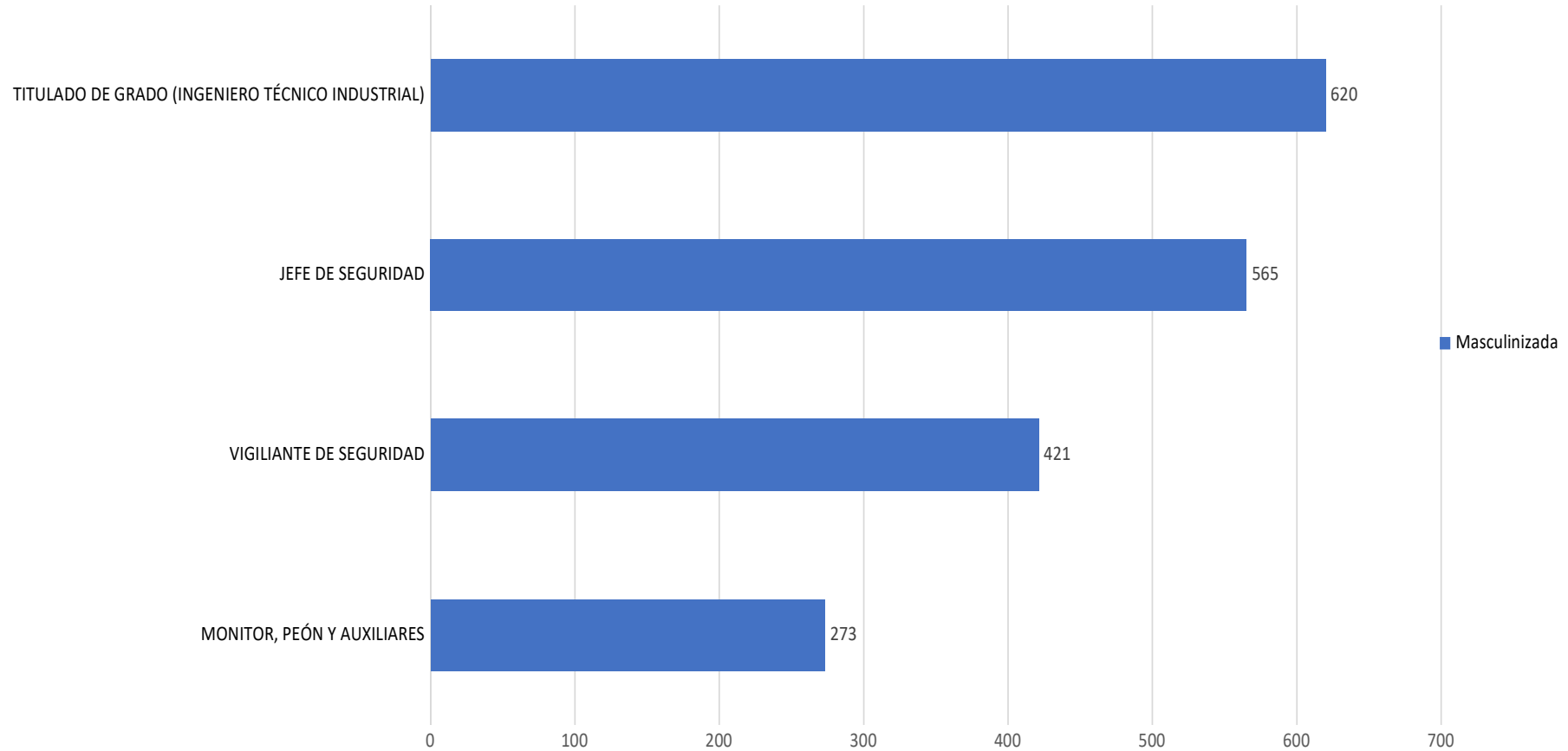


Gráfico III

Firmas.

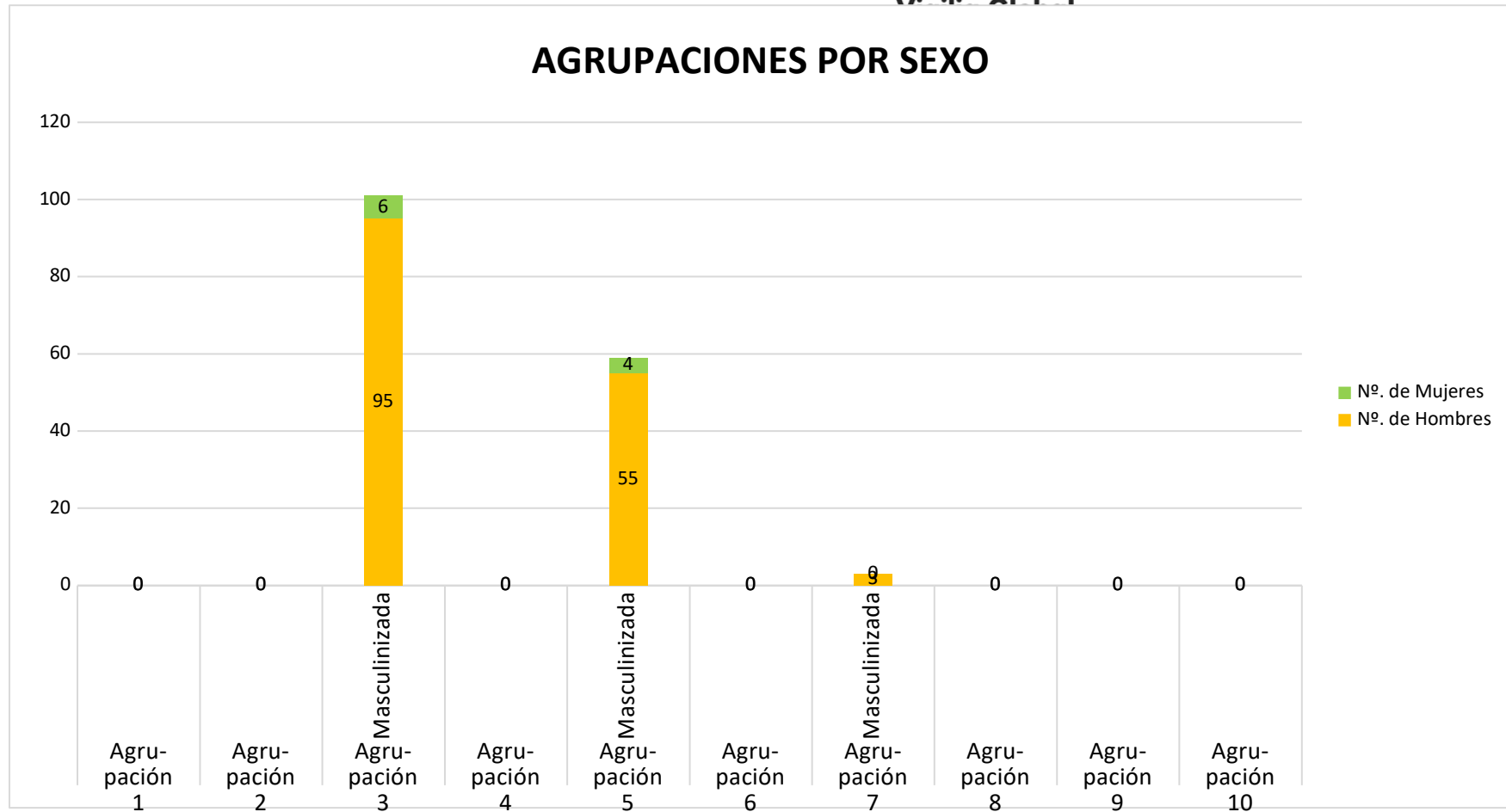


Tabla 1. Agrupaciones.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	TITULADO DE GRADO (INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL)(620)

Firmas.

Agrupación 5 JEFE DE SEGURIDAD(565)
Agrupación 3 VIGILANTE DE SEGURIDAD(421)
 MONITOR, PEÓN Y AUXILIARES(273)

Tabla II.

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
VIGILANTE DE SEGURIDAD	4	55	Masculinizada
TITULADO DE GRADO (INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL)	0	2	Masculinizada
MONITOR, PEÓN	6	96	Masculinizada
JEFE DE SEGURIDAD	0	1	Masculinizada

Total Plantilla Mujeres	10
Total Plantilla Hombres	154

Tabla III. Registro total de retribuciones (media y medianas)

MEDIAS:

	Nº personas	%	Salario	Complementos Salariales	Total Retribuciones
--	-------------	---	---------	-------------------------	---------------------

Firmas.

		Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
GRUPO 5	VIGILANTE DE SEGURIDAD	4	55	6,77%	13521,3	13681,14	-1,00%	5961,66	6449,96	-8,00%	19482,96	20131,13	-3,00%
GRUPO 3	MONITOR, PEÓN	6	96	5,88%	13031,19	13003,3	0,00%	4669,59	4294,03	9,00%	17700,79	17297,33	2,00%

MEDIANAS:

		Nº personas		%	Salario			Complementos Salariales			Total Retribuciones		
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
GRUPO 5	VIGILANTE DE SEGURIDAD	4	55	6,77%	13.529,52 €	13.529,52 €	0,00%	6.630,40 €	6.646,76 €	0%	20.127,06 €	20.760,72 €	-3%
GRUPO 3	MONITOR, PEÓN	6	96	5,88%	12.795,84 €	12.795,84 €	0%	5.394,08 €	5.243,87 €	3%	18.198,72 €	17.925,65 €	2%

Firmas.

No se analiza la AGRUPACIÓN 7, por estar formada exclusivamente por hombres

Firmas.

CONCLUSIONES Y JUSTIFICACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El artículo 28.3 ET establece: “ *Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario **deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras***”

En conclusión, se han analizado las funciones, tareas, condiciones personales y educativas, así como las condiciones laborales de los diferentes puestos de trabajo, sus salarios medios y la distribución entre hombres y mujeres en cada uno de ellos.

En el análisis salarial podemos observar que, en la estructura de puestos de trabajo, existe una equidad salarial ajustada ya que no se sobrepasa el 25% de diferencia salarial en perspectiva de género en ninguna de las agrupaciones.

Firmas.

Condiciones de trabajo

El tipo de contrato no indica discriminación por razón de sexo, respondiendo únicamente a criterios legales.

La distribución por tipo de jornada laboral de la plantilla es la siguiente:

- Hay 4 mujeres y 57 hombres que realizan el 100% de la jornada.
- Hay 6 mujeres y 94 hombres que realizan el 25% de la jornada o menos.
- Hay 2 hombres que realizan el 60% de la jornada.
- Hay 1 hombre que realiza el 90% de la jornada.

Con respecto a la antigüedad, se presentan los siguientes datos:

- Hay 4 hombres con fecha de antigüedad del año 2023.
- Hay 1 mujer y 44 hombres con fecha de antigüedad del año 2024.
- Hay 9 mujeres y 106 hombres con fecha de antigüedad del año 2025.

El tipo de horario no indica discriminación por razón de sexo, respondiendo únicamente a criterios de puesto de trabajo y convenio.

Se realiza trabajo por turnos por gran parte de la plantilla (10 mujeres y 151 hombres).

No existen situaciones de teletrabajo.

No ha habido movilidad geográfica ni de movilidad funcional.

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

Actualmente no existen medidas de conciliación.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Se ha realizado un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, pendiente de aprobación y comunicación a la plantilla.
- En todo caso, en la empresa no se tiene conocimiento de que se hayan dado situaciones de acoso.
- No se han establecido medidas de sensibilización específicas frente al acoso por razón de sexo y género.

Lenguaje y Comunicación

Esta área de intervención se centra en el análisis de la perspectiva de género en la comunicación de la empresa, tanto interna como externa, a fin de valorar si el uso del lenguaje y las imágenes utilizadas es incluyente y no discriminatoria.

Para ello, se procede a revisar la comunicación con los grupos de interés, analizado el lenguaje y las imágenes utilizadas por la empresa en la documentación generada: circulares internas, tablón anuncios, página web...

Firmas.

En el sitio web, en general, no se aprecia un uso estereotipado del lenguaje. No obstante, en determinadas secciones se muestran exclusivamente imágenes de vigilantes hombres, lo que puede deberse a que se trata de un sector tradicionalmente masculinizado.

En consecuencia, Se prevé la comunicación en relación con el plan de igualdad y la sensibilización al personal en la materia, así como la redacción de un manual de estilo.

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

Fortalezas de la empresa en materia de Igualdad

- Existe una gran implicación y compromiso por parte de la dirección de la empresa en materia de igualdad que pretende generar un entorno de trabajo igualitario.
- Existe una gran implicación y compromiso por parte de la dirección de la empresa en materia de igualdad que pretende generar un entorno de trabajo igualitario.
- Todos los trabajadores son propios de la empresa, por lo que, al no acudir a empresas de trabajo temporal, la empresa puede decidir los criterios a adoptar respecto a la selección de personal
- Áreas detectadas de mejora en materia de igualdad: Existe margen de mejora en casi todos los ámbitos del diagnóstico, destacando principalmente aquellas áreas donde hasta la fecha no se dispone de información (procesos de selección, promoción interna, corresponsabilidad...)
- Además, existe amplio margen de mejora en la distribución de la plantilla y el fomento de la contratación y promoción de mujeres en todos los estamentos y ámbitos de la empresa, al tratarse de un sector masculinizado.
- La empresa no ha desarrollado actuaciones dirigidas a fomentar la igualdad.

Áreas detectadas de mejora

- Existe gran margen de mejora en casi todos los ámbitos del diagnóstico, destacando principalmente aquellas áreas donde hasta la fecha no se dispone de información (procesos de selección, promoción interna...)
- Además, existe amplio margen de mejora en la distribución de la plantilla y el fomento de la contratación de mujeres en todos los estamentos y ámbitos de la empresa, ya que se trata de un sector masculinizado.
- La empresa no ha desarrollado actuaciones dirigidas a fomentar la igualdad.

Firmas.

Ámbitos prioritarios de actuación

Una vez analizados los resultados, y concretados las principales debilidades y las principales fortalezas de la empresa, pasamos a priorizar las áreas de intervención más convenientes para la empresa. En este sentido, para priorizar hemos tenido en cuenta:

Afinidad con el modelo de gestión empresarial, misión, valores, cultura corporativa y Plan estratégico de cada empresa.

Los recursos humanos disponibles (integrantes de la comisión de igualdad y personas colaboradoras y posibles ejecutoras de acciones concretas). La formación y motivación de las personas que van a trabajar para conseguir los objetivos ha sido un aspecto decisivo a la hora de priorizar. La puesta en marcha de acciones para lograr los objetivos debe contar con personas formadas en aspectos de género.

Los Recursos financieros aplicables a aquellas actuaciones donde son indispensables y que se obtendrán de un presupuesto dispuesto por la empresa para tal efecto (alguno de los objetivos a plantear supondrá aplicaciones financieras, pero otros por el contrario y aun teniendo un gran impacto, es posible que no impliquen un coste significativo).

Los Recursos materiales y metodologías de trabajo.

Las **recomendaciones** de la asistencia técnica especializada en igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Propuestas de intervención (objetivos generales)

En base a ello, hemos establecido siete áreas de intervención prioritarias. Cada una de ellas, dispone de una serie de objetivos a conseguir:

Área de intervención	Objetivo cualitativo	Objetivo cuantitativo (Porcentaje de consecución pretendido con este Plan de igualdad)
Área de acceso al empleo, selección y contratación	Garantizar el trato igualitario entre mujeres y hombres en los procesos de selección.	Se pretende alcanzar un 75% de consecución con la implementación del Plan de igualdad, y las medidas y acciones a desarrollar indicadas en el mismo.
Área de promoción profesional	Garantizar el trato igualitario entre mujeres y hombres en los procesos de promoción	Se pretende alcanzar un 30 % de consecución con la implementación del Plan de igualdad, y las medidas y acciones a desarrollar indicadas en el

PLAN DE IGUALDAD



Vigilia Global
SEGURIDAD

Firmas.

		mismo.
Área de formación y sensibilización	Fomentar la formación	Se pretende alcanzar un 80% de consecución con la implementación del Plan de igualdad, y las medidas y acciones a desarrollar indicadas en el mismo
Área de condiciones de trabajo y retribuciones y auditoría salarial, infrarrepresentación femenina, salud laboral	Igualdad en la clasificación profesional Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral	Se pretende alcanzar un 40% de consecución con la implementación del Plan de igualdad, y las medidas y acciones a desarrollar indicadas en el mismo.
Área de ejercicio corresponsable	OBJETIVO 8. Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, incentivando su uso de forma equilibrada por mujeres y hombres. OBJETIVO 9: Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares OBJETIVO 10. Colaborar en la prevención de la violencia de género	Se pretende alcanzar un 50% de consecución con la implementación del Plan de igualdad, y las medidas y acciones a desarrollar indicadas en el mismo.
Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo	Prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la empresa	Se pretende alcanzar un 80% de consecución con la implementación del Plan de igualdad, y las medidas y acciones a desarrollar indicadas en el mismo.

Firmas.

Violencia de genero	Ayuda y protección a las víctimas	Se pretende alcanzar un 80% de consecución con la implementación del Plan de igualdad, y las medidas y acciones a desarrollar indicadas en el mismo.
Área de comunicación	Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.	Se pretende alcanzar un 90% de consecución con la implementación del Plan de igualdad, y las medidas y acciones a desarrollar indicadas en el mismo.

MEDIDAS DE IGUALDAD

Las medidas dirigidas a equilibrar la participación de mujeres y hombres en la organización tienen como objetivo integrar la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de gestión empresarial y de recursos humanos, optimizar el potencial de las mujeres y los hombres, gestionar adecuadamente el talento de las trabajadoras y de los trabajadores de la organización, mejorar los procedimientos de gestión y cumplir con la normativa en materia de igualdad.

Las medidas se pueden definir en función de diferentes áreas o ejes de actuación o materias (según el Art. 46 de la Ley de igualdad): selección, promoción, formación, conciliación, retribución, comunicación y lenguaje no sexista, salud laboral, entre otras.

Las medidas, en todos los casos, girarán en torno a tres ejes fundamentales:

- a) equilibrar la participación de las mujeres y de los hombres en la empresa y reducir desigualdades;
- b) asegurar la igualdad de oportunidades en las prácticas de gestión de recursos humanos;
- c) fomentar una cultura basada en la igualdad y corregir ciertas creencias culturales y estereotipos de género.

Así, las medidas que se van a implantar, por área de actuación y con descripción de acciones, propuesta de responsables, medios materiales (si fueran necesarios) e indicadores son las siguientes:

Firmas.

Gobernanza. Responsable igualdad

Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad con perspectiva de género en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. Esta persona estará dotada de capacidad de decisión suficiente en materia de igualdad de oportunidades y las áreas del plan de igualdad. Se creará y difundirá una dirección de correo electrónico para que canalice todas las comunicaciones relativas al plan de igualdad.

Indicador: Nombramiento

Responsables: Gerencia

Plazo: 3 meses.

Clasificación profesional

1. Definir las funciones de cada puesto de trabajo con perspectiva de género para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.

Indicador: Definiciones de los puestos de trabajo

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

2. Realizar una nueva valoración de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor y siguiendo las guías y recomendaciones del Instituto de las Mujeres.

Indicador: Resultado de la valoración de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Firmas.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.

Indicador: Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

4. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.

Indicador: Denominaciones neutras.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.

Indicador: Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. N.º de personas afectadas

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical

Indicador: Muestreo procesos de selección

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.

I: Redacción de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género.

PLAN DE IGUALDAD

Firmas.

Responsables: RRHH

Plazo: 3 meses.

Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.

Indicador: Documento de procedimiento

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.

Indicador: Comunicación de la política a la plantilla.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.

Indicador: documentos revisados.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.

Indicador: procesos revisados.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.

Firmas.

Indicador: Canales empleados y N.º de personas a las que llegan desagregado por sexo.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente

I: Canales empleados, N.º de comunicaciones y N.º de personas que solicitan dichas vacantes.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

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.

Indicador: Análisis de un muestreo

Responsables: RRHH

Plazo: Inmediato.

Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades

Indicador: Muestreo de la documentación

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

OBJETIVO Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas. **Medida:** Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.

Indicador: Porcentaje y número de Mujeres respecto de hombres

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Firmas.

Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos").

Indicador: Muestreo de la documentación/mujeres y hombres

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).

Indicador: Muestreo de la documentación, hombre /mujer

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.

I: Informe anual /por mujeres hombres

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.

Indicador: datos numéricos

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.

Indicador Informe anual.

PLAN DE IGUALDAD

Firmas.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.

Indicador: Informe anual /por mujeres hombres.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos, donde este infrarrepresentado.

I: Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.

I: % y número de mujeres respecto a hombres, por provincia

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.

I: Incremento de mujeres sobre diagnóstico

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.

Firmas.

Indicador: N.º de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.

Indicador: N.º de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

PROMOCIÓN profesional

1. 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) incluyendo pautas para no incurrir en sesgos de género.

Indicador: Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. N.º de mujeres y hombres a quienes llega por puesto.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

2. Establecer un procedimiento de publicación de vacantes de promoción que asegure que éstas llegan a toda la plantilla, con objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.

Indicador: Contenido del procedimiento y canales de publicación.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

3. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.

Firmas.

Indicador: N° de promociones internas con relación al n° de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

4. 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.

Indicador: N° de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.

Indicador: muestreo

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.

Indicador: N.º de promociones internas con relación al n° de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.

Indicador: Informe estadístico.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Firmas.

Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.

Indicador: Programas diseñados y evolución de la participación de mujeres en procesos de promoción profesional.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.

Indicador: Tope horario establecido

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Formación

1. Formación para toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres orientada a la sensibilización en los cursos de reciclaje

Indicador: Contenido de los cursos, modalidad de impartición y nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

2. Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.

Indicador: Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

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

Firmas.

discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.

Indicador: Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación

Indicador: Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.

Indicador: Miembros de la comisión formados.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.

Indicador: Revisión de contenidos

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.

Indicador: Contenido de la campaña.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo

Firmas.

especial hincapié en las mujeres, de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

Indicador: Estudios realizados y sus resultados

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

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.

Indicador: N.º de veces que se aplica, hombre y mujer.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

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.

Indicador: Informe de formación.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).

Indicador: Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Condiciones de trabajo

1. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno, prioritariamente mujeres, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.

Indicador: Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo.

PLAN DE IGUALDAD

Firmas.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

2. Seguimiento del registro salarial anual.

Indicador: Registro retributivo anual

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

3. Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y 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.

Indicador: Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

La uniformidad y los EPI,s se adecuarán para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.

Uniformes con patronajes o tejidos ajustables femenino y masculino.

Indicador: Revisión diseño uniformes.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Se entregarán cuadrantes 30 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciarán los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral. y los cuadrantes mensuales con 10 días de antelación.

Indicador: Revisión comunicaciones

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Firmas.

En los centros de trabajo de titularidad ajena a la Empresa se instará a los titulares de las instalaciones para habilitar espacios femeninos como, por ejemplo, vestuarios, en los centros de trabajo, para facilitar la futura incorporación de mujeres y refugios climáticos.

Indicador: Reporte de las comunicaciones realizadas

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Realizar una entrevista o cuestionario de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los motivos de estas, desagregadas por sexo.

Indicador: Reporte estadístico de los motivos de las bajas voluntarias desagregado por sexo.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa de forma activa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.

Indicador: Número de comunicaciones y número de personas con aumento de jornada.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Establecer una política general de cobertura de plazas vacantes con personal interno antes de proceder a la contratación de personal externo, fomentando la prioridad de dicha cobertura por mujeres en supuestos de infrarrepresentación.

Indicador: Información sobre el grado de implantación.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Ejercicio corresponsable

1. Permiso retribuido por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida. Se establece una bolsa de 3 días.

Indicador: N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica la medida por sexo.

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

PLAN DE IGUALDAD

Firmas.

2. Permiso retribuido por el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores a cargo. Se establece una bolsa de 8 horas.

Indicador: N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica la medida por sexo.

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

3. Permiso retribuido por el tiempo imprescindible para acompañar a consultas médicas, pruebas diagnósticas y tratamientos a familiares de hasta segundo grado u otras personas convivientes. Se establece una bolsa de 8 horas.

Indicador: N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica la medida por sexo.

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

4. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.

Indicador: N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica la medida por sexo

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

5. El permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización podrá ejercerse de manera discontinua y sin necesidad de empezarlo el primer día del hecho causante mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario. En todo caso, computará en días laborables. Es decir, se flexibilizará el permiso.

Indicador: N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica la medida por sexo

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

4.-Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.

Indicador: N.º de veces que se solicita y n° de veces que se aplica la medida desagregada por sexos

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

Firmas.

Preferencia en la movilidad geográfica, siempre que sea posible y exista una vacante, para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.

Indicador: N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). Si no existe el puesto al reincorporarse la persona, tendrá opción de reubicarse en puesto equivalente.

Indicador: N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.

Indicador: N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, según lo establecido en el régimen de visitas.

Indicador: N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

Las trabajadoras y trabajadores, que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.

Indicador: N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

Ampliar en 4 días más de lo que dice la normativa el derecho, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. Será decisión de la persona trabajadora acumular dicho permiso

Firmas.

en jornadas completas o disfrutarlo de manera fraccionada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, así como para las jornadas inferiores a las completas

Indicador: N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)

Indicador: N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural

Indicador: N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

Se cambiarán jornada o turnos para trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, si las condiciones del servicio lo permiten. Se hará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, que se notificarán con urgencia.

Indicador: N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.

Indicador: N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Responsables: RRHH

Firmas.

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

21-Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, y se notificarán con urgencia.

Indicador: N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida, para el personal de estructura.

Indicador: N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de esta para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.

Indicador: N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

1-Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se 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 desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.

Indicador: Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Firmas.

En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 5 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.

Indicador: Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.

Indicador: Análisis de los conceptos salariales

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.

Indicador: Datos de siniestralidad por sexos y categoría.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Se Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente, y se informará a la Comisión de seguimiento.

Indicador: N.º de veces que se aplica el protocolo y resultados

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación en las evaluaciones de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), para detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo aparezcan vinculados con el sexo.

Indicador: Incorporación de la perspectiva de género.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Firmas.

Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.

Indicador: Evidencias de la inclusión de la perspectiva de género en los reconocimientos médicos periódicos e iniciales de las personas trabajadoras.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.

Indicador: Incorporación de la perspectiva de género.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Proveer en los botiquines de los centros de trabajo una dotación de compresas higiénicas (3-4), para resolver situaciones imprevistas que puedan darse durante la jornada de trabajo.

Indicador: N° de centros en los que se incorpora esta medida.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Infrarrepresentación femenina

1. Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.

Indicador: Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo. Comparativa anual.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Protocolo de acoso

1 - En el seno de la negociación, se negocia un protocolo que se integrará en el PI

1. Difundir el protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo mediante el establecimiento de canales accesibles para toda la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo, elaborando un documento explicativo del funcionamiento del protocolo.

Indicador: Elaboración o revisión del protocolo

Firmas.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

2. Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Instrucción y/o investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.

Indicador: Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

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

Indicador: Elaboración del informe. N° de procesos y conclusiones.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

Violencia de género

1 - En el seno de la negociación, se negocia una guía de ayuda y protección a víctimas.

Indicador: aprobación de la guía.

Responsables: RRHH

Plazo: 1 año.

1. La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

Indicador: N.º de veces que se solicita y n° de veces que se aplica

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

2. A la persona víctima de violencia de género o de violencia sexual se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad. La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo. La persona

Firmas.

trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades: Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 18 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo DE IGUAL CATEGORIA AL ACTUAL Y SIEMPRE QUE EXISTA POSIBILIDAD Y DISPONIBILIDAD, respetando, en todo caso, su retribución de origen. Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLT. En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y la persona agresora y ésta no haya sido despedida por la empresa, será decisión de la persona trabajadora víctima, quién es la persona que se traslada. En el caso de no ser posible, se asegurará que la víctima y la persona agresora no coincidan en el mismo entorno para garantizar la seguridad de la trabajadora.

Indicador: N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

3. Se establecerá la posibilidad de acceder a un anticipo de al menos 2 meses de salario de manera anual.

Indicador: N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Responsables: RRHH

Plazo: Cuando se dé la circunstancia.

Comunicación y lenguaje

1. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Indicador: Creación del espacio y contenidos

Responsables:

Plazo:

2. 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

PLAN DE IGUALDAD



Firmas.

protección y ayuda a las víctimas de violencia de género (en el caso de haberla incluido como anexo).

Indicador:

Responsables:

Plazo:

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El seguimiento del PIO, se realizará por los miembros de la comisión de Igualdad, subrogada a este efecto.

El seguimiento es un proceso interno de observación permanente del Plan y se desarrolla de forma paralela a su ejecución.

La evaluación es la fase final del Plan de Igualdad que permite conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente por la empresa, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

Con respecto a los mecanismos de seguimiento del plan se recogerán anualmente en un informe, para dejar constancia de los logros obtenidos en el transcurso de cada año.

Los siguientes indicadores de seguimiento se consideran básicos y son complementarios a los que haya que aportar en cada acción:

- Porcentaje de mujeres y hombres en toda la organización, por categorías profesionales y áreas funcionales.
- Porcentaje de contratos por categorías de mujeres y de hombres.
- Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección y porcentaje de elección.
- Porcentaje de horas de formación por sexos, por categorías, por centros y porcentaje de asistentes a los cursos por sexos.
- Nº consultas por el acoso sexual.
- Nº campañas de sensibilización en materia igualdad y prevención.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas y acción.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías.

En todo caso, corresponde a la Comisión de Igualdad, de acuerdo con las competencias descritas en el acta de constitución, realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Para ello, desempeñará las siguientes tareas:

- Constatar la realización, o no, de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
- Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.

Firmas.

- Identificar y buscar soluciones a los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.
- Constatar el grado de participación de la plantilla en la aplicación del Plan.
- Registrar el cumplimiento de lo establecido en la fase de diseño de cada acción.
- Constatar el cumplimiento del calendario previsto.
- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan respecto a las necesidades de la plantilla y de la eficiencia del Plan.

Composición de la Comisión de Seguimiento y legitimación.

Con fecha de 18 de septiembre de 2026 ha sido creada la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, órgano paritario-empresa y representación legal de la plantilla/comisión sindical.

La representación de la empresa VIGILIA GLOBAL SEGURIDAD S.L. y la representación de las personas trabajadoras, por medio de la FTSP-USO, FSMC-UGT y CCOO en Hábitat como sindicatos representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad del convenio colectivo de aplicación en representación del centro de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras, han acordado la creación de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de igualdad de VIGILIA GLOBAL SEGURIDAD S.L. en cumplimiento del Artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

La Comisión de Seguimiento está conformada por:

Por una parte, la representación de la empresa:

- José García Pardo, en su condición de administrador único, con correo jgarcia@vigilia.es
- M^a del Carmen Rubio María Cargo: Responsable de RRHH con correo rrhh.mayca@vigilia.es
- Juan Carlos Hernández Polo Cargo: Director Financiero, con correo cfo@vigilia.es

Firmas.

y por otra, en representación de las personas trabajadoras, no teniendo el centro de trabajo Representación Legal de las personas Trabajadoras:

- Ana Vanesa Navarro Rodríguez secretaria estatal de igualdad de la FTSP-USO con el correo electrónico igualdad@ftspuso.es
- Victoria Embid Martín responsable de igualdad por FSMC-UGT con el correo electrónico igualdad.seguridad@fesmcugt.org
- Andrea Casillas Fernández en representación de CCOO en Hábitat con el correo electrónico acasillas@habitat.ccoo.es

Todas las partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores e interlocutoras válidas, para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Funciones de la comisión de seguimiento.

Las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Ser informada trimestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.

Firmas.

- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la VIGILIA GLOBAL SEGURIDAD S.L. y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

Reglamento de funcionamiento de la comisión de seguimiento..

Presidencia y Secretaría de la Comisión

La Comisión de Seguimiento acuerda que se no nombre Presidencia ni Secretaría siendo las funciones de ambos cargos compartidas. Serán funciones de la Comisión:

- Moderar y levantar acta de las reuniones.
- Supervisión del cumplimiento del Reglamento que rige la comisión de seguimiento.
- Convocar las reuniones de la mesa de negociación, a instancia de cualquiera de las partes.
- Formalizar la Convocatoria de las reuniones de la comisión de seguimiento, incluyendo los puntos a tratar.
- Transcribir los acuerdos en el acta de la reunión.
- Certificar los acuerdos con el visto bueno de la presidencia.

En ambos casos, las funciones serán delegables.

Reuniones

Se considerará válidamente constituida la mesa cuanto estén presentes o representadas la mayoría de las personas que la componen, tanto por parte de empresa como la representación de las personas trabajadoras. Se podrá delegar el voto en otro miembro de la mesa por cada parte, siempre que conste por escrito y sea comunicado con antelación. La Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral. Siempre que resulte posible, en cada reunión de la comisión se fijará la fecha de la próxima reunión y se remitirá la correspondiente convocatoria.

Convocatoria

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de un orden del día con los

Firmas.

asuntos a tratar. La convocatoria de la próxima reunión podrá remitirse, igualmente, durante la reunión anterior.

Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y 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 debe ser remitido a los miembros de la mesa en un plazo no superior a 5 días laborales para sus matizaciones.

Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

Sustitución de las personas que integran la comisión negociadora.

Las personas que integren la Comisión Seguimiento serán sustituidas en caso de causa justificada, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión de seguimiento.

Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de seguimiento, el acuerdo requerirá, en todo caso, la conformidad de la empresa y la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

Los planes de igualdad, tal y como indica la legislación, deberán ser revisados ante situaciones como que se ponga de manifiesto su falta de adecuación tras una Inspección de Trabajo, si hubiera modificación del estatus jurídico de la empresa, si hubiera cualquier circunstancia que modificara la plantilla, sus métodos de trabajo, o incluso si una resolución judicial condenara a la empresa por discriminación.

Además, el plan también podrá ser modificado porque se deduzca de la evaluación y revisión de alguna medida o del plan, por cambios experimentados por la empresa que obliguen a ello, o bien porque así lo solicite una de las partes, el plan, antes de llegar a su finalización por transcurso de los cuatro años previstos para su vigencia, podrá sufrir modificaciones.

Para ello, la parte que considera necesario cambiar el plan solicitará a la otra parte representada en el Comité de Igualdad la modificación, que habrá de ser aprobada en el seno de la propia comisión, por mayoría de sus miembros.

Una vez aprobada la modificación, se procederá de la misma manera que para la aprobación de un plan nuevo. Se nombrará y habilitará a un responsable de redactar las modificaciones, que presentará el plan modificado para su negociación y aprobación.

Las modificaciones del plan se aprobarán por mayoría de los miembros de la comisión, que nombrará a un responsable para su registro.

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

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

Firmas.

Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión de Seguimiento, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

APROBACION Y FIRMA

Para que conste dónde proceda, firman los miembros de la comisión permanente, en Murcia, a 13 de octubre de 2026.

Nombre y apellidos	Firma
José García Pardo	
Mª del Carmen Rubio María	
Juan Carlos Hernández Polo	
Ana Vanesa Navarro Rodríguez	
Victoria Embid Martín	
Andrea Casillas Fernández	



Seguridad Privada y
Servicios Auxiliares
FeSMC