# PLAN DE IGUALDAD

VITEN SEGURIDAD S.L.

I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2024-2028









## **ÍNDICE**

1.	Introducción	2
2.	Información sobre la empresa	3
3.	Características generales de la empresa	3
4.	Compromiso con la igualdad	5
5.	Análisis	6
	5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas	6
	5.2. Periodo de referencia de los datos analizados	8
	5.3. Fecha de realización del diagnóstico	8
	5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración	8
6.	Conclusiones del análisis de datos	10
	6.1. Selección y contratación	10
	6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	13
	6.3. Formación	15
	6.4. Promoción profesional	17
	6.5. Condiciones de trabajo.	17
	6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral	19
	6.7. Infrarrepresentación femenina	20
	6.8. Retribuciones	22
	6.9. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual	а 24
	6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género	24
	6.11. Comunicación e imagen interna y externa	27
	6.12. Violencia de género	28
7.	Objetivos	28
8.	Medidas del plan de igualdad	36
9.	Ámbito de aplicación y vigencia	65
10	D. Seguimiento y evaluación	66
11	Procedimiento de modificación	72
12	2. Sistema de resolución de conflictos	73
13	3. Registro del plan de igualdad	74
14	4. Glosario	74
14	5 Calendario de medidas	76









## 1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene VITEN SEGURIDAD S.L. ha contado con la siguiente normativa aplicable:

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

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

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

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

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

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

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31/12/2023.







## 2. Información sobre la empresa

• Nombre o Razón Social: VITEN SEGURIDAD, S.L.

• Forma jurídica: Sociedad Limitada.

CIF: B83744680

Actividad: Actividades de Seguridad Privada.

Dirección: C/ Palier S/N

Provincia: Leganés

Municipio: Madrid

Responsable de Igualdad: Ana Belen Hernández Gómez

Teléfono: 914 98 73 04

• Correo electrónico: comercial@vitenseguridad.com

• Página web: https://vitenseguridad.com/

## 3. Características generales de la empresa

La entidad VITEN SEGURIDAD, S.L ofrece Servicios de Seguridad y Vigilancia Privada en diferentes comunidades autónomas. En Viten trabajan para ofrecer el mejor servicio en Vigilancia y Tecnología a tres principales sectores entre los que se encuentran: Hogar y Comunidades, Pymes y Grandes empresas e Instituciones.

La entidad se dedica a la vigilancia y protección de bienes, comercialización, instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad, explotación de Centrales para la recepción, verificación y transmisión de señales de alarmas.

Además, cuentan con Central Receptora de Alarmas propia que vela por la seguridad de sus clientes 24 horas del día 365 días al año.

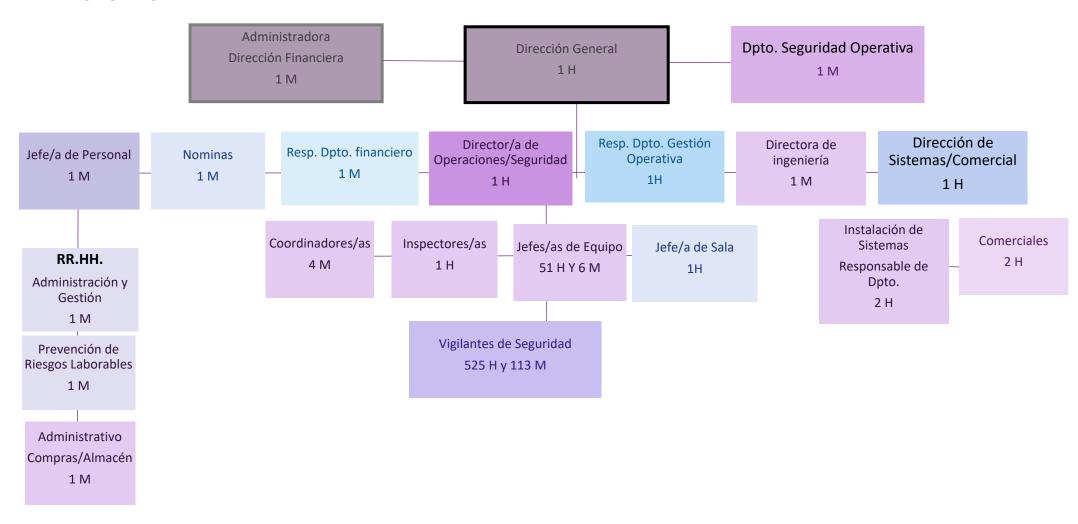








### **ORGANIGRAMA**











## 4. Compromiso con la igualdad

La entidad VITEN SEGURIDAD S.L, con CIF B83744680 y domicilio social Calle Palier S/N, 28914, de Leganés, provincia de Madrid, con CNAE 8010 y Convenio Colectivo aplicable Seguridad Privada mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, constata su compromiso empresarial y promueve la negociación de su plan de igualdad, diagnóstico previo y expone:

- 1º Que Doña VERÓNICA TORRES ELVIRA firmante del presente compromiso empresarial, ostenta legitimación necesaria, por parte de VITEN SEGURIDAD S.L, para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.
- 2º Que la entidad firmante en el ámbito de negociación del plan de igualdad cuenta con 9 centros de trabajo situados en distintas provincias, el número total de personas trabajadoras es de 558.
- 3º Las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:
  - Proceso de selección y contratación
  - Clasificación profesional
  - Formación
  - Promoción profesional
  - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
  - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
  - Infrarrepresentación femenina
  - Retribuciones
  - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
  - Otras materias previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación.









4º. Que en virtud de lo dispuesto en los artículos 4 y 5 del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, con la firma y comunicación del presente compromiso, damos comienzo a la siguiente fase, que consiste en la Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

5º Que VITEN SEGURIDAD S.L señala como domicilio a efectos de comunicaciones Calle Palier S/N, 28914, de Leganés, provincia de Madrid, y persona de contacto a Juan Carlos Torres, con teléfono 914987304 y correo electrónico torres@vitenseguridad.com.

## 5. Análisis

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

## 5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

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

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

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.







- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - g) Infrarrepresentación femenina.
  - h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual.

Además de los contenidos mínimos establecidos por el RD 901/2020, la Comisión Negociadora ha decidido, previa negociación del reglamento de funcionamiento de la comisión, la inclusión se las siguientes materias:

- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- I) Violencia de género

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

### 1. Análisis de datos Cualitativos:

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

#### 2. Análisis de datos Cuantitativos:

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

## Interpretación de los índices de datos cuantitativos:

- Índice de Distribución (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:
  - % mujeres / Total (% m / t ): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
  - % hombres / Total (% h / t ): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica









3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- Índice de concentración (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
  - %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
  - %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

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

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Encuesta a la plantilla

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación.

#### 5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla durante el año de referencia 2023.

## 5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante el periodo 2024, aprobado el día 13/06/2024.

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









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

De una parte, como representación empresarial:

- Juan Carlos Torres, ostentando el cargo de Director General.
- Ana Sampablo, ostentando el cargo de Jefa de personal.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras con centros con RLPT:

- Víctor Manuel Toribio Muñoz en calidad de Representante de FESMC-UGT en el centro de Toledo, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 37.5 %.
- María Dolores Trillo Aranda, en calidad de Representante de CCOO del Hábitat en el centro de Madrid, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 25 %.
- Luis Fernando Cañizares Camacho en calidad de Representante de CCOO del Hábitat en el centro de Ciudad Real, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 25 %.
- Alberto Braojos Ramos en calidad de Representante de Sindicato de Trabajadores de Seguridad Privada en el centro de Madrid, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 18.75%.
- Antonio Martínez Callejo en calidad de Representante de Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada en el centro de Madrid, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 12.5 %.

Los Sindicatos más Representativos del Sector a nivel nacional, representando a los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras:

- María Luisa Cubero Rincón, Responsable de igualdad en el sector de la seguridad privada y servicios auxiliares FESMC-UGT, con un porcentaje de representatividad en el sector del 43,200%.
- Raquel Hijosa Carracedo, adjunta a la secretaria de mujeres de CCOO del Hábitat, con un porcentaje de representatividad en el sector del 29.224
- Vanesa Navarro Rodríguez, secretaria estatal de igualdad de formación de FTSP-USO, con un porcentaje de representatividad en el sector del 23,904 %.

Además, ha participado en calidad de persona asesora / entidad asesora Grupo Data Cumplimiento Normativo S.L.







## 6. Conclusiones del análisis de datos

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

## 6.1. Selección y contratación

De los diferentes datos, procesos y demás documentación aportada por la entidad ante el asesor externo, la entidad dispone de un procedimiento para la contratación de personal.

El proceso comienza con el lanzamiento de la oferta de empleo a través de la plataforma como infojobs o similares y sus redes sociales.

Una vez obtenidas las candidaturas, el departamento de Recursos Humanos lleva a cabo las correspondientes entrevistas. Si la persona ha sido seleccionada, se le asigna un coordinador/a para explicarle el funcionamiento de la entidad y la operativa del puesto para su posterior desempeño.

La plantilla de la entidad está presente la figura de la subrogación, a continuación, mostramos la plantilla desde este punto de vista:

Subrogación	HOMBR E	MUJER	%H	%M	IF
NO	285	63	38.41 %	8.49%	-0.22
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1		0,13%	
COORDINADOR DE SERVICIOS	1		0,13%		
INSPECTOR	1		0,13%		
JEFE DE PERSONAL		1		0,13%	
JEFE SEGUNDA		1		0,13%	
OFICIAL DE PRIMERA	3		0.4%		
OFICIAL SEGUNDA	4		0.54%		
OPERADOR DE SEGURIDAD	5	2	0.67%	0.27%	-0.4
PEON	1		0,13%		
SUPERVISOR CRA	1		0,13%		
TITULADO SUPERIOR		2		0.27%	
VIGILANTE SEGURIDAD	269	56	36.25 %	7.55%	-0.21
SÍ	324	70	43.67 %	9.43%	-0.22
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		2		0.27%	









COORDINADOR DE SERVICIOS	3		0.4%		
DIRECTOR TECNICO	1		0.13%		
ENCARGADO	1		0.13%		
JEFE DE VENTAS	1		0.13%		
OFICIAL DE PRIMERA	1		0.13%		
OFICIAL PRIMERA		2		0.27%	
OFICIAL SEGUNDA	3		0.4%		
OPERADOR DE SEGURIDAD	3	3	0.4%	0.4%	1
PEON	1		0.13%		
SUPERVISOR CRA	1		0.13%		
VENDEDOR	2		0.27%		
VIGILANTE SEGURIDAD	307	63	41.37 %	8.49%	-0.21
Total general	609	133	82.08 %	17.92 %	-0.22

En cuanto a la subrogación de la plantilla, el 53.1% de la plantilla, ha sido subrogada, equivaliendo el 43.67 % a los hombres y el 9.43 % a las mujeres, en cuanto al puesto que más presente está esta figura es el de vigilante de seguridad con un total de 49.86% del total de la plantilla.

Altas por subrogación 2023

	Hombre	Mujer	% H	%M	IF
VIGILANTE SEGURIDAD	31	2	91.18%	5.88%	-0.06
OPERADOR DE SEGURIDAD	1		2.94%		
Total	32	2	94.12%	5.88%	-0.063

En el periodo de referencia en la entidad ha habido 34 incorporaciones a la plantilla por subrogación, perteneciente el 97.06 % al puesto de Vigilante de Seguridad.







## Contrataciones 2023 sin subrogación

	Hombre	Mujer	% H	%M	IF
VIGILANTE SEGURIDAD	45	10	77.59%	17.24%	-0.22
OPERADOR DE SEGURIDAD	2	1	3.45%	1.72%	-0.5
Total	47	11	81.03%	18.97%	-0.23

Al igual que en las altas con subrogación, el puesto con más incorporaciones es el de vigilante de seguridad, equivaliendo al 94,83 del total.

A continuación, mostramos la conversión de contratos temporales, en el periodo 2023, por puesto de trabajo

Etiquetas de fila	HOMBRE	MUJER	% H	% M	IF
2023					
INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	1		3.57%		
VIGILANTE SEGURIDAD	1		3.57%		
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	17	6	60.71%	21.28%	-0.35
VIGILANTE SEGURIDAD	17	6	60.71%	21.28%	-0.35
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	2	2	7.14%	7.14%	1
OFICIAL PRIMERA		1		3.57%	
VIGILANTE SEGURIDAD	2	1	7.14%	3.57%	-0.5
Total general	20	8	71.43%	28.57%	-0.4









En el periodo de referencia 3.77% de la plantilla se ha transformado la relación laboral de duración determinada a indefinido, de las cuales el 82.14% corresponde a INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.

En lo referente a las bajas de la entidad, los motivos por lo que el personal no continuo en la entidad son los siguiente:

- Finalización del contrato.
- No superar el periodo de prueba.
- De forma voluntaria por el/la Trabajador/a.
- Jubilación.
- Por causas Objetivas.
- Disciplinario.
- Baja de la subrogación.

Causa de la baja	Hombre	Mujer	% H	% M	IF
FINALIZACION EN PERIODO PRUEBA	23	4	38.33%	6.67%	-0.17
BAJA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR	20	4	33.33%	6.67%	-0.2
DESPIDO CAUSAS OBJETIVAS EMPRESA	3		5 %		
BAJA POR INCAPACIDAD PERMANENTE	1		1.67 %		
BAJA POR SUBROGACION DE CONTRATO	2	1	3.33 %	1.67 %	-0.5
DESPIDO DISCIPLINARIO	1		1.67 %		
JUBILACION DEL TRABAJADOR	1		1.67 %		
Total	51	9	85%	15%	- 0.18

Todas las bajas, que se dan en el periodo 2023, corresponden al puesto de vigilante de seguridad, siendo las causas más comunes, la de finalización del periodo de prueba o de forma voluntaria de la persona trabajadora, equivaliendo el 45% y el 40% respectivamente.

## 6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Todas las categorías profesionales cuentan con un mayor número de integrantes, es la de vigilante de seguridad siendo el 93.67 % que equivale a 695









empleados/as.

Etiquetas de fila	HOMBR E	MUJE R	Total	% H	% M	ΙF
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		3	3		0.4%	
COORDINADOR DE SERVICIOS	4		4	0.54%		
DIRECTOR TECNICO	1		1	0.13%		
ENCARGADO	1		1	0.13%		
INSPECTOR	1		1	0.13%		
JEFE DE PERSONAL		1	1		0.13%	
JEFE DE VENTAS	1		1	0.13%		
JEFE SEGUNDA		1	1		0.13%	
OFICIAL DE PRIMERA	4		4	0.54%		
OFICIAL PRIMERA		2	2		0.27%	
OFICIAL SEGUNDA	7		7	0.94%		
OPERADOR DE SEGURIDAD	8	5	13	1.08%	0.67%	0.63 %
PEON	2		2	0.27%	0.4%	
SUPERVISOR CRA	2		2	0.27%		
TITULADO SUPERIOR		2	2		0.27%	
VENDEDOR	2		2	0.27%		
VIGILANTE	576	119	695	77.63	16.04	-
SEGURIDAD				%	%	0.21 %
Total general	609	133	742	82 %	18%	-
						0.22 %

La mayor parte del personal se encuentra en la categoría de Vigilante de Seguridad, ya que el 93,67 % de la plantilla conforman esta categoría profesional, correspondiendo el 77,63 % al sexo masculino y el 16.04% al femenino.

En cuanto al tipo de jornada de la plantilla, predomina la contratación a jornada completa, que es la que tiene el 82.77 % del personal:

	HOMBRE	MUJER	% HOMBRE	% MUJER	Índice de Feminización
COMPLETA	515	99	69,40%	13,37%	-0.19%









PARCIAL	94	34			-0.36%
			12,60%	4,59%	
Total	609	133	82 %	18%	-0.22%

En al tipo de jornada predominante, la entidad apuesta por la jornada completa, debido que es la modalidad que dispone el 82.77 % del personal, correspondiendo el 69.4 % al sexo masculino y el 13.37% al femenino.

A continuación, mostramos la distribución de la plantilla por departamento o área:

Departamento	Hombre	Mujer	Total	% H	% M	IF
CENTRAL RECEPTORA	12	6	18	1.62%	0.81%	-0.5%
ALARMA						
COMERCIAL	1		1	0.13%		
INSTALACIONES	11		11	1.48%		
OFICINA	4	9	13	0.54%	1.21%	2.25%
OPERATIVA	581	118	699	78.3%	15.9%	-0.2%
Total general	609	133	742	82.07%	17.92%	-
_						0.22%

El departamento que está compuesto por el mayor número de personal es el de Operativa, debido a que el 94,2% de la plantilla se encuentra en dicho departamento.

## 6.3. Formación

En la entidad, la formación realizada por el personal en el periodo de referencia es:

DENOMINACIÓN DE LA FORMACIÓN	Hombres	Mujeres	% H	% M	HORAS FORMACIÓN
Curso de Habilidades sociales y atención al ciudadano para personal de Seguridad Privada	156	104	60	40	20 HORAS
Curso de Habilidades sociales y atención al ciudadano para	102	68	60	40	20 HORAS









					/
personal de Seguridad Privada					
Curso de Defensa Personal para Personal de Seguridad Privada	29	13	70	30	20 HORAS
Curso de Defensa Personal para Personal de Seguridad Privada	13	5	70	30	20 HORAS
Curso de Prevención Riesgos Laborales	63	27	70	30	7 HORAS
Curso de Prevención Riesgos Laborales	28	12	70	30	7 HORAS
Formación en igualdad en la empresa	1	3			4 HORAS
Promoción profesional y liderazgo femenino en la empresa para profesionales de mando intermedio"		2			4 HORAS
Formación para la elaboración de planes y políticas de igualdad en las pymes"		2			10 HORAS

La formación realizada por el personal es de prevención de riesgos laborales, defensa personal u habilidades sociales y atención al ciudadano enfocadas al sector. Además, la empresa lleva a cabo formación conforme lo establecido en el artículo 57 del Reglamento de Seguridad Privada, los cursos de actualización o especialización de veinte horas lectivas anuales.

La entidad ha llevado a cabo formación en materia de igualdad, pero no todos/as los/as integrantes de la Comisión Negociadora disponen de la misma.

No se dispone de un canal oficial para la solicitud de la formación, en el caso de alguna persona quiera realizar alguna formación, lo pone en conocimiento de su superior o Jefe/a personal trasladando su solicitud, la cual se estudia y en base a la situación del momento de la entidad se autoriza o no.









## 6.4. Promoción profesional

De los diferentes datos y documentación facilitados por la entidad se extrae que:

En el periodo de referencia (01/01/2023 a 31/12/2023) no se ha realizado ningún proceso de promoción profesional, por lo que no disponemos de información objeto de valoración en esta materia.

Consultada la entidad sobre cómo actuaría si se diera la circunstancia o necesidad de cubrir una vacante, responden que en la entidad no cuenta con un procedimiento de difusión escrito a través del cual se comunique tanto a mujeres como a hombres la existencia de la vacante, en el caso de que tenga lugar:

- Surge la vacante que se desea cubrir.
- Definir los criterios de selección que normalmente son:
  - Méritos o resultados obtenidos en la empresa
  - Formación
  - o Años de antigüedad
  - Capacidad organizativa
- Comunicar a la plantilla quien quiere presentarse a la vacante ofertada.
- Analizar las propuestas presentadas, y comunicar la decisión a los candidatos/as y motivos por los cuales se elige a la persona en cuestión.

Al no haberse realizado ningún proceso de promoción no disponemos de materia objeto de análisis para valorar la diferenciación entre sexos y los criterios aplicados para seleccionar al candidato a promocionar.

## 6.5. Condiciones de trabajo.

Haciendo referencia a las condiciones de trabajo del personal y el tipo de contrato, predomina la contratación indefinida a tiempo completo, disponiendo del mismo el 71.03 % de la plantilla:

Etiquetas de fila	HOMB RE	MUJE R	Tota I	% Hombres	% Mujeres	Índice de feminiz ación
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	347	67	414	46,77%	9,03%	- 0,19 %
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	95	18	113	12,80%	2,43%	-0,19%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR	15	6	21	2,02%	0,81%	- 0,4%









CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN						
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	37	13	50	4,99%	1,75%	-0,35 %
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – JUBILACIÓN PARCIAL	9		9	1,22%		
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - DISCAPACITADOS	3		3	0,40%		
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	2	1	3	0,27%	0,13%	-0,5%
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	8	4	12	1,08%	0,53 %	-0,5%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD	33	12	45	4,44 %	1,62 %	-0,36%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	5	6	11	0,67 %	0,81 %	1,2%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD	10	2	12	1,34 %	0,26 %	-0,2%
INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO	44	4	48	5,93 %	0,54 %	-0,09%
INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	1		1	0,13 %		
Total general	609	133	742	82 %	18%	-0,21%

En cuanto al tipo de contrato en la entidad, Viten apuesta por la contratación indefinida, el 71,03 % de la plantilla dispone de un contrato indefinido a tiempo completo ordinario o transformación de un contrato temporal, correspondiendo 59,57 % al sexo masculino y el 11,46 % al sexo femenino.

La entidad dispone de diferentes turnos, siendo los siguiente:

- Mañana.
- Mañana y Tarde.
- Rotativo según Cuadrante.









Turno	HOMBRE	MUJER	Total	% H	% M	IF
MAÑANA	2	8	10	0.27 %	1.08%	4%
AUX. ADMON		3	3		0.4%	
DIR.TECN.	1		1	0.13%		
J. PERSON		1	1		0.13%	
JEF. VENTA	1		1	0.13%		
OFICIAL 1 <sup>a</sup>		2	2		0.27 %	
TIT.SUP.		2	2		0.27 %	
MAÑANA Y TARDE	13		13		1.75 %	
OFIC. 1 <sup>a</sup>	4		4	0.54 %		
OFIC. 2 <sup>a</sup>	6		6	0.81%		
PEON	2		2	0.27 %		
VENDEDOR	1		1	0.13%		
ROTATIVOS SEGÚN CUADRANTE	594	125	719	80.05%	16.85%	- 0.21%
COOR. SERV	4		4	0.54%		012170
ENCARGADO	1		1	0.13%		
INSPECTOR	1		1	0.13%		
JEF. SEGUN		1	1		0.13%	
OFIC. 2 <sup>a</sup>	1		1	0.13%		
OPER. CRA	8	5	13	1.08%	0.67%	- 0.63%
SUP. CRA	2		2	0.27 %		
VENDEDOR	1		1	0.13%		
VIG.SEGUR.	576	119	695	77.63%	16.04%	- 0.21%
Total general	609	133	742	82.08%	17.92%	- 0.22%

El turno Rotativo según cuadrante, es el que realizan 96.9% de la plantilla.

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

En cuanto al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral la entidad no dispone de ningún procedimiento de solicitud de los mismos. De igual modo, no se efectúa ninguna comunicación informativa sobre los mismos.

Sin embargo, si el personal necesita conciliar su vida personal con la laboral, la entidad facilita la posibilidad de jornada intensiva o establecer un turno estable.

En el 2023 la siguiente relación de personal ha estado en situación e baja por maternidad/paternidad:

Categorías	Hombre	Mujer	Total	% H	% M	IF
------------	--------	-------	-------	-----	-----	----









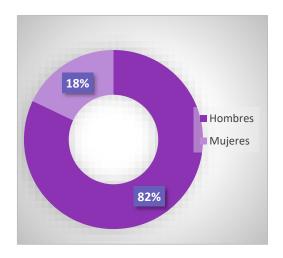
VIGILANTES	7	1	8	77.78%	11.11%	-
						0,14%
OPERADOR DE	1		1	11.11%		
SEGURIDAD						
Total general	8	1	9	88.89%	11.11%	

El 88.89% de las bajas por maternidad/paternidad corresponden al sexo masculino independientemente del departamento al que correspondan.

En cuanto al ejercicio del permiso de lactancia lo han ejercido tres personas, 2 hombres y 1 mujer durante el periodo de referencia, en cuanto al resto del personal, 3 hombres ejercieron dicho derecho en el periodo 2022 y 2 en el 2024. La persona restante causo baja de la entidad.

## 6.7. Infrarrepresentación femenina

En el diagnóstico realizado en la entidad, se ha estudiado la distribución total de su plantilla, se ha valorado la participación de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad, puestos intermedios o verticales. Es decir, se ha realizado un estudio que nos ha llevado a decretar la existencia de segregación vertical y horizontal.



Sexo	Número de personas trabajadoras
Hombres	609
Mujeres	133
Total	742

De los datos y documentos aportados por la entidad, se concluye que la plantilla de VITEN está compuesta por el 82% de hombres, siendo un total de 609 y el 18% restante son mujeres, que se corresponde con un total de 133.

Claramente la plantilla de ésta entidad está masculinizada ya que más del 60% de sus trabajadores pertenecen al género masculino.

La mayor parte de las mujeres se encuentran en el puesto de vigilantes de seguridad siendo un 16.04% de la plantilla total.









Etiquetas de fila	HOMBRE	MUJER	Total	% H	% M	IF
AUXILIAR		3	3		0.4%	
ADMINISTRATIVO						
COORDINADOR DE	4		4	0.54%		
SERVICIOS						
DIRECTOR TECNICO	1		1	0.13%		
ENCARGADO	1		1	0.13%		
INSPECTOR	1		1	0.13%		
JEFE DE PERSONAL		1	1		0.13%	
JEFE DE VENTAS	1		1	0.13%		
JEFE SEGUNDA		1	1		0.13%	
OFICIAL DE PRIMERA	4		4	0.54%		
OFICIAL PRIMERA		2	2		0.27%	
OFICIAL SEGUNDA	7		7	0.94%		
OPERADOR DE	8	5	13	1.08%	0.67%	-
SEGURIDAD						0.63%
PEON	2		2	0.27%	0.4%	
SUPERVISOR CRA	2		2	0.27%		
TITULADO SUPERIOR		2	2		0.27%	
VENDEDOR	2		2	0.27%		
VIGILANTE SEGURIDAD	576	119	695	77.63%	16.04%	-
						0.21%
Total general	609	133	742	82 %	18%	-
						0.22%

Existe infrarrepresentación femenina en la mayoría de categoría salvo, en las siguientes categorías, que están compuestas por el sexo femenino:

- Jefe Segunda.
- Auxiliar Administrativo.
- Titulado Superior.
- Jefe De Personal.

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
JEFE/A SEGUNDA	1		Feminizada
VIGILANTE SEGURIDAD	113	525	Masculinizada
OFICIAL DE PRIMERA	2	4	Masculinizada
COORDINADOR DE SERVICIOS		4	Masculinizada
JEFE DE VENTAS		1	Masculinizada
OPERADOR DE SEGURIDAD	5	8	Masculinizada
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3		Feminizada
VENDEDOR/A		2	Masculinizada









OFICIAL SEGUNDA
PEON

JEFE/A DE PERSONAL
ENCARGADO/A
SUPERVISOR CRA
INSPECTOR/A
DIRECTOR/A TECNICO/A
TITULADO/A SUPERIOR
JEFE/A SEGURIDAD

	7	Masculinizada
	2	Masculinizada
1		Feminizada
	1	Masculinizada
	2	Masculinizada
	1	Masculinizada
	1	Masculinizada
2		Feminizada
6	51	Masculinizada

## 6.8. Retribuciones

A continuación, mostramos las retribuciones genéricas percibidas por la totalidad de la plantilla en el periodo de referencia:

	Pers onal		Salario Ba		Salario Base		Complem Salariale		Compl. No Salariales	
Etiquetas de fila	Hom bre	MUJ ER	Hombre	MUJER	Hombre	MUJER	Hombr e	MUJE R	Homb re	MUJ ER
VENDEDOR	2		43.015, 64		34.855, 74		5.159,9 0		3.000, 00	
PEON	2		40.885, 22		29.003, 67		10.557, 55		1.324, 00	
ENCARGAD O	1		29.807, 85		22.283, 64		4.665,0 0		2.859, 21	
INSPECTOR	1		38.985, 09		20.114, 10		14.443, 68		4.427, 31	
JEF. SEGUN		1		23.461, 44		18.933, 00		4.528, 44		0,00
VIG.SEGUR.	576	119	13.045. 201,85	2.676.9 98,67	9.419.1 36,69	2.108.9 64,55	3.383.6 74,15	535.0 03,69	242.3 91,00	33.03 0,44
COOR. SERV	4		118.760 ,47		84.534, 66		27.816, 09		6.409, 72	
JEF. VENTA	1		23.289, 12		20.832, 48		2.456,6 4		0,00	
OPER. CRA	8	5	144.054 ,30	83.979, 83	110.627 ,29	72.411, 77	26.268, 59	9.468, 63	7.158, 42	2.099 ,43
AUX. ADMON		3		49.933, 88		44.586, 18		5.347, 70		0,00
OFIC. 2ª	7		152.927 19,		122.487 ,43		13.770, 05		16.66 9,71	
SUP. CRA	2		47.203, 79		39.521, 39		3.253,2 7		4.429, 13	
DIR.TECN.	1		30.612, 00		28.062, 24		2.549,7 6		0,00	
TIT.SUP.		2		54.903, 09		49.537, 07		5.366, 02		0,00
J. PERSON		1		25.177, 75		23.569, 13		1.608, 62		0,00
OFICIAL DE PRIMERA	4	2	116.966 ,66	43.618, 20	81.487, 79	34.215, 57	20.143, 29	9.402, 63	15.33 5,58	0,00

## RETRIBUCIONES MEDIA NORMALIZADAS CON BRECHAS EN 2023

De igual modo, mostramos de forma genérica los grupos en los que hay brechas en los puestos de igual valor por sexo:









Categoria	Traba	ajado	Sala	rio Bas	e +	Sala	ario_Ba	se	Co	mplem	) 1.	Cor	nplem.	
Profesional	re			omplem				_		lariales			alariale	
Puesto de trabajo	Ho mb res	Mu jer es	Ho mbr e	Muj er	Br ec ha	Ho mbr e	Muj er	Br ec ha	Ho mbr e	Muj er	Br ec ha	Ho mbr e	Muj er	Bre ch a
Agrupación 1	2		204 42,6 1		TIG.	145 01,8 3		TIG.	527 8,78		na	662, 00		
PEON	2		20 442, 61			14 501, 83			52 78,7 8			6 62,0 0		
Agrupación 2	2	3	215 07,8 2	166 44,6 3	22, 61 %	174 27,8 7	148 62,0 6	14, 72 %	257 9,95	178 2,57	30, 91 %	150 0,00	0,0 0	100 ,00 %
VENDEDOR	2		21 507, 82			17 427, 87			25 79,9 5			1 500, 00		
AUXILIAR ADMINISTRAT IVO		3		16 644, 63			14 862, 06			1 782, 57			,00	
Agrupación 4	20	7	218 61,8 6	182 28,2 9	16, 62 %	167 71,7 5	152 32,4 8	9,1 8 %	313 1,93	269 5,89	13, 92 %	195 8,19	299 ,92	84, 68 %
OFICIAL DE PRIMERA	4	2	29 241, 66	21 809, 10		20 371, 95	17 107, 79		50 35,8 2	4 701, 32		3 833, 90	,00	
JEFE DE VENTAS	1		23 289, 12			20 832, 48			24 56,6 4			0, 00		
OPERADOR DE SEGURIDAD	8	5	18 006, 79	16 795, 97		13 828, 41	14 482, 35		32 83,5 7	1 893, 73		8 94,8 0	4 19, 89	
OFICIAL SEGUNDA	7		21 846, 74			17 498, 20			19 67,1 5			2 381, 39		
Agrupación 5	533	11 6	222 46,7 0	224 48,2 2	- 0,9 1 %	164 80,1 0	179 60,1 3	- 8,9 8 %	538 6,04	423 4,58	21, 38 %	380, 55	253 ,51	33, 38 %
ENCARGAD O	1		29 807, 85		70	22 283, 64		70	46 65,0 0			2 859, 21		
INSPECTO R	1		38 985, 09			20 114, 10			14 443, 68			4 427, 31		
JEFE SEGUNDA		1		23 461, 44			18 933, 00			4 528, 44			,00	
VIGILANTE SEGURIDAD	5 25	1 13	22 138, 54	22 350, 70		16 414, 18	17 831, 01		53 72,5 4	4 259, 45		3 51,8 2	2 60, 24	
COORDINA DOR DE SERVICIOS	4		29 690, 12			21 133, 67			69 54,0 2			1 602, 43		
SUPERVIS OR CRA	2		23 601, 90			19 760, 70			16 26,6 4			2 214, 57		
TITULADO SUPERIOR		2		27 451, 55			24 768, 54			2 683, 01			,00	
Agrupación 6	52	7	279 43,8 9	252 21,0 9	9,7 4 %	159 56,8 6	168 04,1 6	5,3 1 %	108 77,7 2	789 9,29	27, 38 %	110 9,31	517 ,64	53, 34 %
DIRECTOR TECNICO	1		30 612, 00			28 062, 24			25 49,7 6			0, 00		
JEFE DE PERSONAL		1		25 177, 75			23 569, 13			1 608, 62			,00	
JEFE/A SEGURIDAD	5 1	6	27 891, 57	25 228, 32		15 719, 50	15 676, 67		11 041, 01	8 947, 73		1 131, 06	6 03, 92	









En cuanto a las brechas salariales en puesto de igual valor:

En primer lugar, debemos de tener en cuenta que la entidad dispone de personal subrogado el cual las condiciones laborales vienen previamente definidas.

En segundo lugar, disponemos de diferentes agrupaciones de las cuales podemos observar que no existe brechas superiores al 25 % en puesto de igual valor.

Las diferencias vienen dadas debido a la disparidad de puestos de cada una de las agrupaciones y los diferentes salarios establecidos según convenio de cada uno de los puestos, a pesar de que la entidad lo compense con los complementos e intentar compensar las funciones desempeñadas, como puede ser la mejora el salario del puesto oficial de segunda, haciéndolos semejantes a los de su grupo.

En el Anexo III del presente documento contiene la Auditoria Salarial.

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

La entidad no dispone de ningún protocolo de prevención por acoso sexual y por razón de sexo.

En la reunión mantenida el 19/02/2024 se trató la materia, creando la comisión instructora de 4 integrantes, dos que representan a la parte empresarial y las otras dos a la parte social. Cabe resaltar que la ocupación de las personas en la parte social será de forma rotatoria por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Dicho protocolo negociado, tendrá la vigencia de 4 años desde la fecha en la que se apruebe el Plan de Igualdad de la entidad.

## 6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género

La entidad facilita el informe de siniestralidad teniendo en cuenta un periodo de referencia, que incluye el periodo analizado en este informe diagnóstico (de enero a diciembre de 2023), en el cual existen 34 personas han sufrido un accidente y 5 personas has sufrido un Accidente In- Itínere.









Con objeto de tener una visión en conjunto de la siniestralidad la duración media y los índices de incidencia calculados a continuación, tenemos en cuenta todos los procesos con baja del periodo. Además, se incluyen los accidentes in itinere y enfermedades profesionales en el caso de haber sido seleccionados en el informe. No se incluyen los procesos de recaídas. A continuación, figura el listado de CCC's activos incluidos en el análisis para el periodo comprendido entre el 01/01/2023 y el 31/12/2023.

Centro	Plantilla Media	Proc. S/ baja	Proc. C/ Baja	Indice Incidencia	Dura. media
Albacete	12.18		2	82.1	25
Illes Balears	1				
Barcelona	6.27				
Ciudad Real	31.18	1			
Coruña	3.36				
Cuenca	29.27	2	1	34.16	25
Guadalajara	22				
León	0.64				
Madrid	329.18	12	10	30.38	27.50
Murcia	4				
Asturias	2				
Cantabria	3.82				
Toledo	103.27	4	8	77.47	49.38
Valencia	4				
Valladolid	3.27				
Zaragoza	7.36				

## Accidentes en jornada laboral

AT y EP en 2023	Nº AT y EP	%	Días de baja
AT y EP con baja (excluidas recaídas)	16	47.06	567
Recaídas			
AT y EP sin baja	18	52.94	









			<i>y</i>
(excluidos con baja posterior)			
Total	34	100	567

## Accidentes in- itínere

AT y EP en 2023	Nº AT y EP	%	Días de baja
AT y EP con baja (excluidas recaídas)	4	80	153
Recaídas			
AT y EP sin baja (excluidos con baja posterior)	1	20	
Total	5	100	153

## Procesos de AT y EP de periodos anteriores cuya baja persiste

AT y EP en 2023	Nº AT y EP	Días de baja
Procesos de AT y EP	1	90
anteriores que cursan o		
permanecen de baja en		
el periodo seleccionado		

A continuación, la distribución por género en que se produjo el accidente de AT y EP ocurridos en el periodo comprendido entre el 01/01/2023 y el 31/12/2023.

Sexo	Proceso Con Baja	%	Días baja	Proceso Sin baja	%	Total	%
Mujer	2	10	66	4	21.05	6	15.38
Hombre	18	90	654	15	78.95	33	84.62
Total	20	100	720	19	100	39	100

En cuanto al informe de absentismo de la entidad, que hace alusión al periodo de referencia, solo hay una persona, perteneciente al sexo masculino que se ausentó 4 días.







## 6.11. Comunicación e imagen interna y externa

Como materia adicional, y según se acordó por la Comisión Negociadora, se ha procedido a evaluar los métodos de comunicación, tanto interna como externa que emplea la entidad. De éste análisis se extrae la siguiente información:

En la oferta de personal, la imagen solo hace alusión al sexo masculino y no al femenino. Ejemplo de ello:



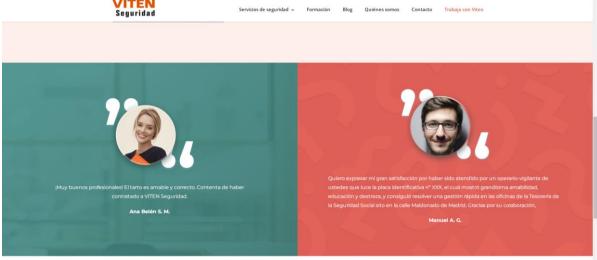
Además, revisando la web corporativa de la entidad se emplea un lenguaje neutro y se intenta incluir imágenes y opiniones de ambos sexos.











## 6.12. Violencia de género

La entidad no dispone de ningún protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual.

En la reunión mantenida el 19/02/2024 se trató la materia y acordando en que la fase de aprobación de medidas, una vez lleguemos a este punto, se propondrán medidas que serán las que se reflejen en el protocolo.

## 7. Objetivos

### **Objetivos generales**

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

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

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.









- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.
- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.
- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.
- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- Garantizar la igualdad retributiva.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.









- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

## **Objetivos específicos**

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

## • Selección y contratación:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
- Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
- Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

## • Clasificación profesional:

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
- ldentificar y definir los puestos de trabajo de la organización, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
- Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.







- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

#### Formación:

- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación.
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida y sesgos inconscientes a toda la plantilla, así como a las Comisiones Ejecutivas.
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.

## Promoción profesional:

- Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.
- Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
- Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.

## Condiciones de trabajo:

- Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:
  - > Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.







- Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
- Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
- Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.

### Infrarrepresentación femenina

- Conseguir la composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en los grupos profesionales con menor representación femenina, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

#### • Retribuciones:

- Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
- Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
- Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual:
  - Prevenir comportamientos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual







- Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de VITEN SEGURIDAD S.L..
- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
- Promover condiciones de trabajo que eviten acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.
- Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual, tengan los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.
- Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual.

### Salud laboral desde la perspectiva de género:

- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
- > Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.







## - Comunicación e imagen interna y externa:

- Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.
- ➤ Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.
- Que toda la información que se envía por parte de la organización, llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo
- Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.
- Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de VITEN SEGURIDAD S.L. y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
- Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.

## Violencia de género:

Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.









## 8. Medidas del plan de igualdad

## **0.-RESPONSABLE DE IGUALDAD**

## OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE S	IMPLANTACIÓ N	PRIORIDAD
1.	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Agente: Ana Belen Hernández Gómez Suplente: Ana Sampablo	Dirección/RRHH	Último trimestre 24	Alta
2.	Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.	Igualdad@vitensegui dad.com	Dirección	Desde la Firma del Plan	Alta
3.	Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento. Sindicato firmante del Plan.	Nombramiento de las personas 8 horas al mes.	Dirección/RRHH	Último trimestre 24	Alta







# 1.-ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical

	horizontal y vertical					
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE S	IMPLANTACIÓ N	PRIORIDAD	
1.	Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.	Redacción de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género.	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta	
2.	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.	Documento de procedimiento	Dirección/RRHH	Último trimestre 24	Alta	
3.	Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.	Comunicación de la política a la plantilla.	Dirección/RRHH	Último trimestre 24	Alta	
4.	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.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.	Dirección/RRHH	Último trimestre 24	Alta	







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

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

- 7. 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.
- 8. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.

Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.	Dirección/RRHH	Anualmente	Media
Canales empleados, nº de comunicaciones y nº de personas que solicitan dichas vacantes.	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
Análisis de un muestreo	Dirección/RRHH	Anual	Media
Muestreo de la documentación	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Media

DECDONICADI E IMPLANTACIÓ DDIODIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

	MEDIDAS	INDICADORES	S	N	PRIORIDAD
9.	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.	de Mujeres respecto	Dirección/RRHH	Anual	Media







- 10. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos mujeres y hombre/personas trabajadoras que cumplan los siguientes requisitos").
- 11. 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...).
- 12. 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.
- 13. Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículums, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.
- 14. Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.
- Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.

Muestreo de la documentación/muje res y hombres	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
Muestreo de la documentación, hombre /mujer	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
Informe anual /por mujeres hombres.	Dirección/RRHH	Anual	Media
Informe anual.	Dirección/RRHH	Anual	Media
Informe anual / por mujeres hombres,	Dirección/RRHH	Anual/durante la vigencia	Media







16. 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.	

17. 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.

- 18. Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.
- 19. 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.
- 20. 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.

21. Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos

Informe anual /por mujeres hombres.	Dirección/RRHH	Anual	Media
Incorporaciones anuales en puestos/categorías/d epartamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Media
% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia	Dirección/RRHH	Anual	Media
Incremento de mujeres sobre diagnóstico	Dirección/RRHH	Anual/durante la vigencia	Media
Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.	Dirección/RRHH	Anual	Media
Nº de candidaturas y personas seleccionadas	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta







- profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.
- 22. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).
- 23. Establecer colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.

desagregado por sexo y puestos.			
N º de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
N º de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta

## 2.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.







	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE S	IMPLANTACIO N	PRIORIDAD
1.	Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	Dirección/RRHH	Cada 2 años	Alta
2.	La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.	Dirección/RRHH	Anual	Media
3.	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	Dirección/RRHH	Desde la firma	Media

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE S	IMPLANTACIO N	PRIORIDAD
<ol> <li>Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.</li> </ol>	de la situación	Dirección/RRHH	Anual	Media







### 3.FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las

retribuciones, etc.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE S	IMPLANTACIÓ N	PRIORIDAD
1.	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.	Dirección/RRHH	Anual	Alta
2.	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.	Dirección/RRHH	Anual	Alta
3.	Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras), 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.	Nº de horas y personas formadas hombre /mujer. Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.	Dirección/RRHH	Anual	Alta







- 4. Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
- 5. 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.

Revisión de contenidos	Dirección/RRHH	Anual	Media
Miembros de la comisión formados.	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa

1	rabajadoras en cada centro, a toda la formación qu	e imparte la empresa			
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE S	IMPLANTACIÓ N	PRIORIDAD
6.	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Contenido de la campaña.	Dirección/RRHH	Anual	Media
7.	Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Estudios realizados y sus resultados.	Dirección/RRHH	Anual	Media
8.	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.	Dirección/RRHH	Anual	Media
9.	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,	Informe de formación.	Dirección/RRHH	Anual	Media







- según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.
- 10. Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).

Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres. Nº personas a la que se la ha ofrecido.	Dirección/RRHH	Anual	Media

### 4.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE S	IMPLANTACIÓ N	PRIORIDAD
<ol> <li>Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al sexo y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.</li> </ol>		Dirección/RRHH	Anual	Alta
2. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares, portal del empleado/a) así como de los requisitos para promocionar.		Dirección/RRHH	Desde la firma del Plan	Media







3.	Actualizar anualmente	un	regis	tro	que	perm	ita
	conocer el nivel de e	studi	os y	fori	maciói	n de	la
	plantilla, desagregado pe	or se	хо у р	ues	to.		

4.	Reforzar el	criterio	de	que	las	promociones	se
	realicen interi	namente	, so	lo acı	ıdier	ndo a contratac	ión
	externa en el	caso de	no	existi	r los	perfiles buscad	dos
	dentro de las	empresa	as.				

- 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.
- 6. 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.
- 7. Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.

Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	Dirección/RRHH	Anual	Media
Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.	Dirección/RRHH	Anual	Media
Nº de personas por sexo y registro de datos.	Dirección/RRHH	Desde la firma del Plan	Media
Informe estadístico.	Dirección/RRHH	Anual	Media
Informe estadístico.	Dirección/RRHH	Anual	Media







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

9. Establecer topes horarios de obligado cumplimiento

Programas Dirección/RRHH Media Anual diseñados y evolución de la participación de mujeres en procesos de promoción profesional. Tope horario Dirección/RRHH Desde la firma Media establecido del Plan

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.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los

níveles profesionales de la empresa donde estén	intrarrepresentadas.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE S	IMPLANTACIÓ N	PRIORIDAD
10. Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.	Dirección/RRHH	Desde la firma del Plan	Media
11. Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Nº de hombres y mujeres que participan.	Dirección/RRHH	Desde la firma del Plan	Media
12. Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles	% mujeres por grupo y categoría.	Dirección/RRHH	Desde la firma del Plan	Media







jerárquicos infrarrepreser	los	que	se	encuentre		

### **5.-CONDICIONES DE TRABAJO**

trabajo aparezcan vinculados con el sexo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la

		lactancia.			
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE S	IMPLANTACIÓ N	PRIORIDAD
1.	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	Dirección/RRHH	Anual	Media
2.	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.	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	Dirección/RRHH	Anual	Media
3.	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Dirección/RRHH	Anual	Media
4.	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	Incorporación de la perspectiva de género.	Dirección/RRHH	Anual	Media







- 5. La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.
- 6. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.
- 7. Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.

Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	Dirección/RRHH	Anual	Media
Incorporación de la perspectiva de género.	Dirección/RRHH	Anual	Media
Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	Dirección/RRHH	Anual	Media

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE S	IMPLANTACIÓ N	PRIORIDAD
<ol> <li>Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y</li> </ol>	mailing y/o portal del	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta







- comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.
- Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

RD Ley 5/2023, qué introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.

- 3. El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).
- 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.
- 5. Se entregarán cuadrantes 15 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se

е				
e a s; al s a e a y n n el	Publicación e- mailing y/o portal del empleado/a.	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
d n o o a e,	Nº de solicitudes hombre/mujer.	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
a n s s	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexos	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
r e	muestreo	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta







- potenciara los cuadrantes 75% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.
- 6. Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- 7. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.
- 8. Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.
- 9. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
- 10. Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.
- 11. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.
- 12. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.
- 13. Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años enfermedades crónicas, personas dependientes y tratamientos de oncología,

1				
;	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
)	Nº de solicitudes	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
3	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
;	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
)	N <sup>o</sup> de solicitudes	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
) )	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
) ; ,	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
,	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta







- con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.
- 14. 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.
- 15. Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, si organizativamente es posible, según lo establecido en el régimen de visitas.
- 16. Los trabajadores y trabajadoras, que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.
- 17. La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.
- 18. 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 garantizara que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)

/ S				
)	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
6 1	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
a ) ) )	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
) ?	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
6 6 7 11 11	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta







- 19. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural.
- 20. Se cambiarán jornada o turnos para trabajadores/as con hijos/as menores 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.
- 21. 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.
- 22. 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.
- 23. Ampliar la edad del o de la menor para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (art. 37.5 ET).
- 24. Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- 25. Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.

Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
N⁰ de solicitudes	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
Nº de solicitudes	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
Nº de solicitudes	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
N⁰ de solicitudes	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
Nº de jornadas continuas/jornada	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta







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

- 27. Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.
- 28. Ampliar los motivos y especificarlos para poder acogerse a la reducción de jornada (personales, estudios, separación, divorcio...).
- 29. Adaptar la jornada a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.

partida desagredado por sexo.			
Política de flexibilización de horarios y nº de peticiones	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
Política de adaptación y nº de peticiones	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
Política de reducción de jornada ampliada y nº de peticiones	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta

### 7.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

# OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE S	IMPLANTACIÓ N	PRIORIDAD
1.	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	Dirección/RRHH	Anual	Alta
2.	Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes	Informe anual.	Dirección/RRHH	Anual	Media







- en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres
- 3. Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.

Nº de mujeres y hombres	Dirección/RRHH	Anual	Media

#### **8.-RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL**

OBJETIVO ESBECÍFICO 9.1 Comentinos la igualdad sotributiva

OBJETIVO ESPECIFICO 8.1 Garantizar la igualdad retributiva						
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE S	IMPLANTACIÓ N	PRIORIDAD		
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.	anual, Auditoría salarial	Dirección/RRHH	Anual/bienal	Alta		
En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	medidas correctoras a	Dirección/RRHH	Anual	Media		







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

comisión de seguimiento			
Análisis de los conceptos salariales	Dirección/RRHH	Anual	Media

# 9.-PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

	DBJETIVO ESPECIFICO 9.1 Prevenir el acoso sex MEDIDAS		RESPONSABL	IMPLANTACIÓ	PRIORIDAD
	WIEDIDAS	INDICADORES	ES	N	PRIORIDAD
1.	Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLPT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.		Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
2.	Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando así un clima en el que no pueda producirse.		Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
3.	Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de	Elaboración o revisión del protocolo	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta







este tipo de conductas, establecimiento de un
procedimiento de actuación (forma de hacer la
denuncia, medidas cautelares, tramitación de la
investigación, confidencialidad de la misma,
tipificación de ambos tipos de acosos como falta
muy grave) y referencias normativas, garantizando
en todo momento la urgencia en resolución y la
confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de
represalias hacia cualquiera de las personas que
intervengan en el mismo.

- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 5. Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- 6. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo
- 7. Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.
- 8. Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.
- 9. Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante

Contenido y número de veces que se ha incluido	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
Nº de formaciones y nº de horas	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Dirección/RRHH	<u>Anual</u>	Alta
Acciones y contenido de las mismas.	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
Medidas de difusión del protocolo y comprobación de accesibilidad.	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
Canal creado y medidas para preservar el anonimato de la persona denunciante	Persona Responsable de Igualdad	Desde la Firma del Plan	Alta







denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los			
principios del protocolo.			

## **10.-VIOLENCIA DE GÉNERO**

# OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y

•	a regionación vigome a lao a asajado do vicamae a	agresión sexual.			
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABL ES	IMPLANTACIÓ N	PRIORIDAD
1.	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.		Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
2.	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de segundad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.		Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
3.	La empresa reconocerá el derecho a la	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta







que se aplica

- función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.
- 4. La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.
- 5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.
- 6. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- 7. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.
- 8. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.

) ;				
) , )	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
) / )	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
; ) ) )	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
; ) ; ; ;	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
i }	Nº de veces que se solicita y nº de veces	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta







9. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
10. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
11. La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. mejora	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
12. Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Ley	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
13. A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
<ol> <li>Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.</li> </ol>	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
15. La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta







- para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.
- 16. Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.
- 17. Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.

Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta

# 11.-COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

	medios de comunicacion internos sean accesibles a toda la empresa.					
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABL ES	IMPLANTACIÓ N	PRIORIDAD	
1.	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.		Dirección/RRHH	Desde la firma	Alta	
2.	Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.	Elaboración del manual	Dirección/RRHH	Desde la firma	Alta	
3.	Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.		Dirección/RRHH	Desde la firma	Alta	







4. Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.

Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas	Dirección/RRHH	Desde la firma	Alta

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa

sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.						
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABL ES	IMPLANTACIÓ N	PRIORIDAD		
<ol> <li>Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios y portal del empleado/a, facilitando su acceso a toda la plantilla.</li> </ol>	Creación de la sección y contenidos de la misma	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta		
<ol> <li>Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa</li> </ol>	Creación del espacio y contenidos	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta		
<ol> <li>Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.</li> </ol>	Número de veces	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta		
8. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política emitido por empresas	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta		







# OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABL	IMPLANTACIÓ	PRIORIDAD
		ES	N	
9. Sensibilizar en la campaña especial del Día	Campaña y contenido	Dirección/RRHH	Desde la Firma	Alta
Internacional contra la Violencia de Género.			del Plan	
10. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u	Colaboraciones	Dirección/RRHH	Desde la Firma	Alta
organismo competente en su momento, en las			del Plan	
distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE				
GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE				
LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.				

# OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.						
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABL ES	IMPLANTACIÓ N	PRIORIDAD		
11. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo		Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta		
12. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	<u> </u>	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta		
13. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta		







14. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.

Aplicación de la medida	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
-------------------------	----------------	----------------------------	------

# OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABL ES	IMPLANTACIÓ N	PRIORIDAD
15. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	personas informadas	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta
16. Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	Dirección/RRHH	Desde la Firma del Plan	Alta









# 9. Ámbito de aplicación y vigencia

#### **Ámbito Personal**

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

#### **Ámbito Territorial**

El ámbito es nacional, dado que VITEN SEGURIDAD S.L. cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo de:

- Centro de trabajo nº1 sede central, Leganés.
- Centro de trabajo nº2, Barcelona.
- Centro de trabajo nº3, Cáceres.
- Centro de trabajo nº4, Badajoz.
- Centro de trabajo nº5, **Málaga**.
- Centro de trabajo nº6, Murcia.
- Centro de trabajo nº7, Oviedo.
- Centro de trabajo nº8, Las Palmas de Gran Canaria.
- Centro de trabajo nº9, Santa Cruz de Tenerife.
- Centro de trabajo nº10, Santander.
- Centro de trabajo nº11, Sevilla.
- Centro de trabajo nº12, Valencia.
- Centro de trabajo nº, 13, Valladolid.









- Centro de trabajo nº, 14, Zaragoza.
- Centro de trabajo nº, 15, Lleida.
- Centro de trabajo nº, 16, **León**.
- Centro de trabajo nº, 17, Ciudad Real.
- Centro de trabajo nº 18, Albacete.
- Centro de trabajo nº, 19, Cuenca.
- Centro de trabajo nº, 20, Guadalajara.
- Centro de trabajo nº 21, **Toledo**.
- Centro de trabajo nº 22, A Coruña.
- Centro de trabajo nº, 23, **Palma de Mallorca**.

### Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde 23/08/2024 hasta 22/08/2028.

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

# 10. Seguimiento y evaluación

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

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de VITEN SEGURIDAD S.L. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.









### Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del
  - Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
  - objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **12 meses**, realizándose **una evaluación final**.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 12 meses, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

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

1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.







### 2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

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

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

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE VITEN SEGURIDAD S.L.				
Medida				
Responsable				
Fecha de implementación				
Fecha de seguimiento				
Cumplimentada por				
	Indicadores de seg	uimien	to	
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)				
Indicadores de resultados				
Nivel de ejecución	Pendiente	□ eje	En ecución	inalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha	Falta de recursos humanos			
iniciado o no se ha completado	Falta de recursos materiales			









		y .	
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
	Indicadores de proceso	•	
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			
Soluciones adoptadas (si es el caso)			
	Indicadores de impacto		
Reducción de las desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

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

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

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

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









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

### Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

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

2. Información de resultados para cada área de actuación

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

 Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de









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

### 3. Información sobre el proceso de implantación

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

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

### 4. Información sobre impacto

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









¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?		
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?		

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

### 5. Conclusiones y propuestas

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

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

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

#### 11. Procedimiento de modificación

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

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.







- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

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

#### 12. Sistema de resolución de conflictos

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







# 13. Registro del plan de igualdad

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

# 14. Glosario

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

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

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

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

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

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









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

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

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

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

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

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

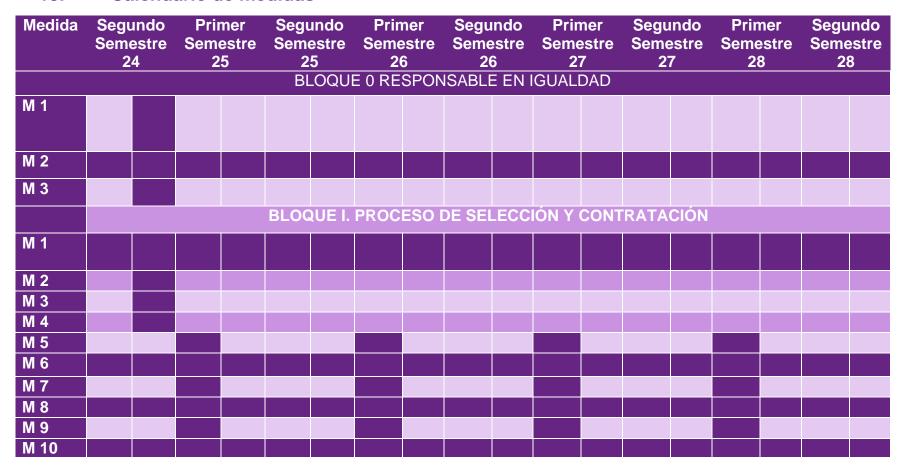








# 15. Calendario de medidas







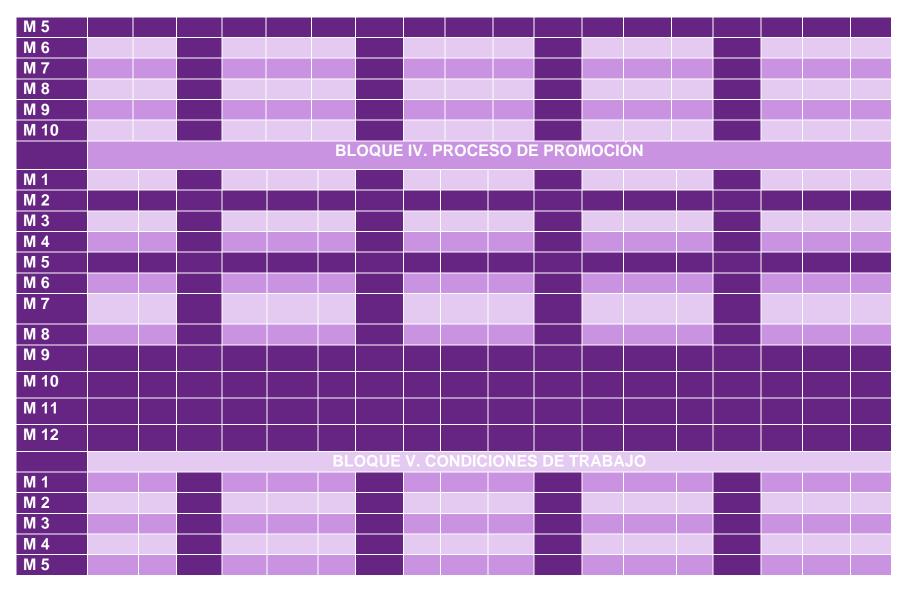








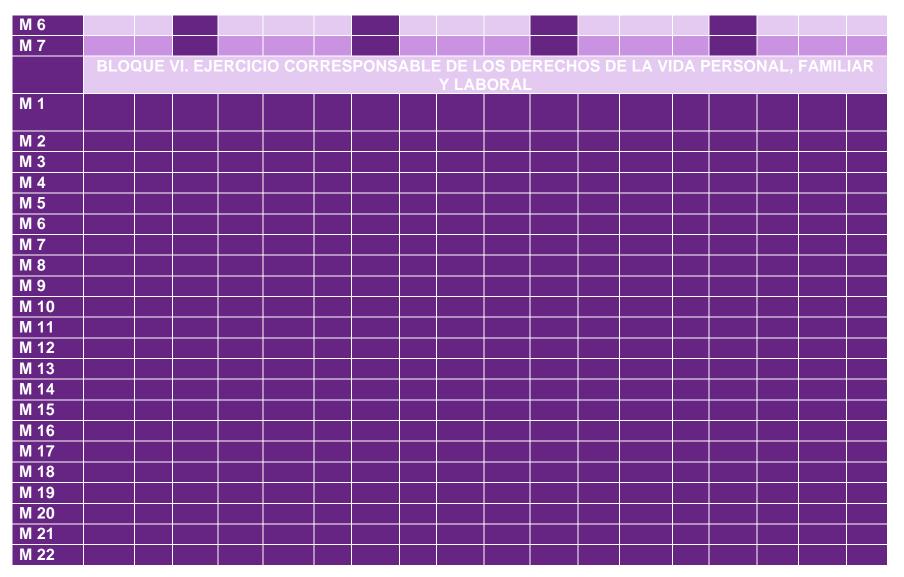








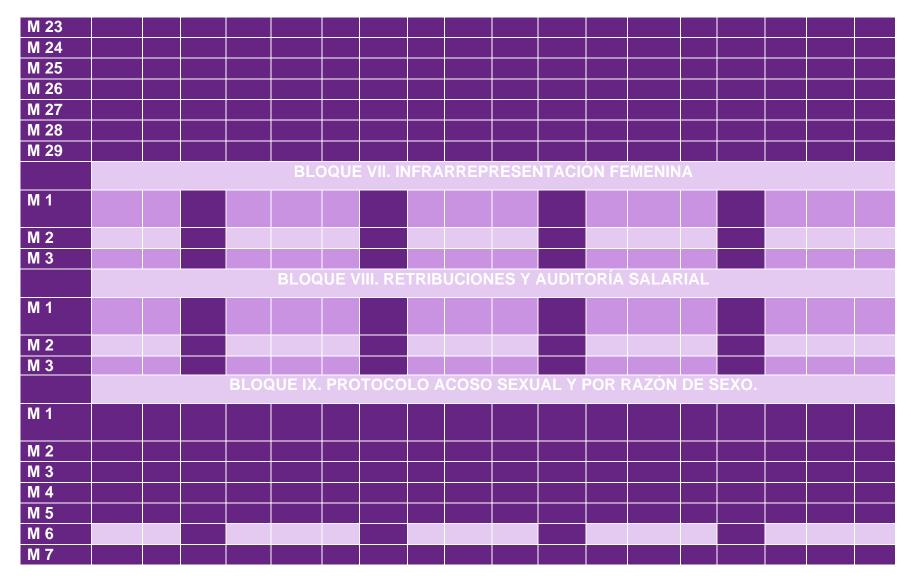








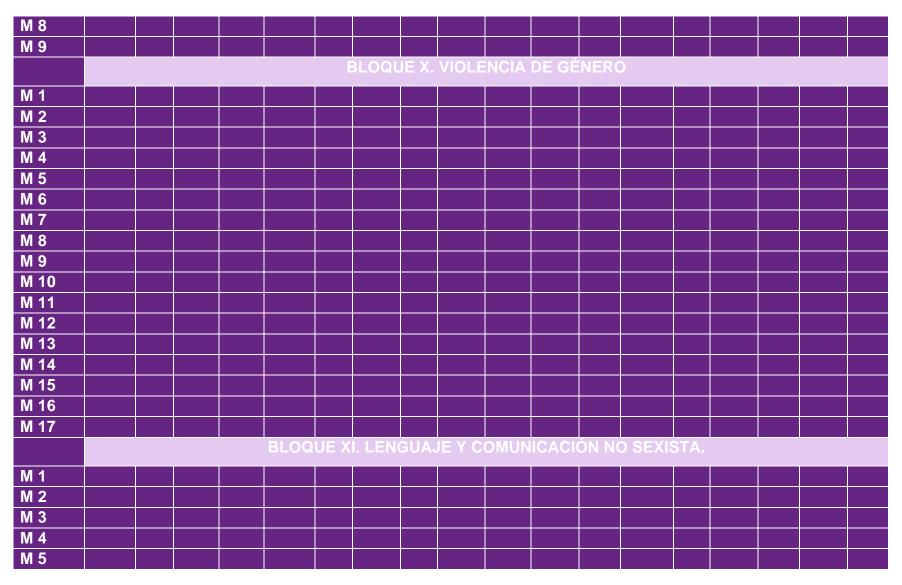










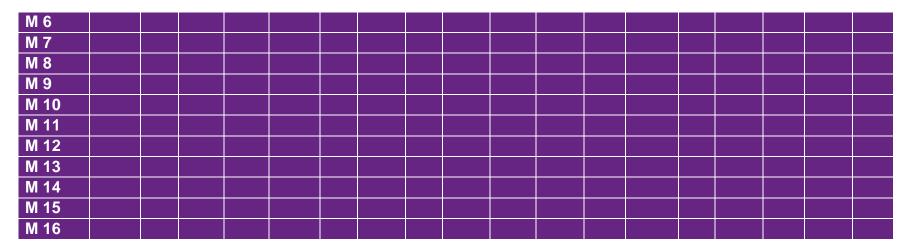












Reunidos, 23 de agosto de 2024









#### **ANEXOS**

# **Anexo I Compromiso Empresarial**

#### COMPROMISO EMPRESARIAL DEL PLAN DE IGUALDAD

La entidad VITEN SEGURIDAD S.L, con CIF B83744680 y domicilio social Calle Palier S/N, 28914, de Leganés, provincia de Madrid, con CNAE 8010 y Convenio Colectivo aplicable Seguridad Privada mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, constata su compromiso empresarial y promueve la negociación de su plan de igualdad, diagnóstico previo y expone:

- 1º Que Doña VERÓNICA TORRES ELVIRA firmante del presente compromiso empresarial, ostenta legitimación necesaria, por parte de VITEN SEGURIDAD S.L, para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.
- 2º Que la entidad firmante en el ámbito de negociación del plan de igualdad cuenta con 9 centros de trabajo situados en distintas provincias, el número total de personas trabajadoras es de 558.
- 3º Las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:
  - Proceso de selección y contratación
  - Clasificación profesional
  - Formación
  - Promoción profesional
  - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
  - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
  - Infrarrepresentación femenina
  - Retribuciones
  - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
  - Otras materias previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación.
- 4º. Que en virtud de lo dispuesto en los artículos 4 y 5 del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, con la firma y comunicación del presente compromiso, damos comienzo a la siguiente fase, que consiste en la Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.









5º Que VITEN SEGURIDAD S.L señala como domicilio a efectos de comunicaciones Calle Palier S/N, 28914, de Leganés, provincia de Madrid, y persona de contacto a Juan Carlos Torres, con teléfono 914987304 y correo electrónico torres@vitenseguridad.com

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

Doña VERÓNICA TORRES ELVIRA con NIF 26040164R, como representante legal de la mencionada entidad.









Anexo II Acta de constitución y Reglamento Interno de la Comisión Negociadora

# ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD DEL I PLAN DE IGUALDAD EN VITEN SEGURIDAD S.L.

Reunidas, siendo las 30 de noviembre de 2023 a las 9:00 horas, de forma telemática, las personas abajo indicadas,

De una parte, como representación empresarial:

- Juan Carlos Torres, ostentando el cargo de Director General.
  - Email: torres@vitenseguridad.com
- Ana Sampablo, ostentando el cargo de Jefa de personal.
  - Email: laboral2@vitenseguridad.com

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras con centros con RLPT:

- Víctor Manuel Toribio Muñoz en calidad de Representante de FESMC-UGT en el centro de Toledo, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 37.5 %.
  - Email: gseguridad@sescam.jccm.es
- María Dolores Aranda, en calidad de Representante de de CCOO del Hábitat en el centro de Madrid, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del del 25 %.
  - Email: laboral@vitenseguridad.com
- Luis Fernando Cañizares Camacho en calidad de Representante de de CCOO del Hábitat en el centro de Ciudad Real, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 25 %.
  - Email: luisferca66@hotmail.com
- Alberto Braojos Ramos en calidad de Representante de Sindicato de Trabajadores de Seguridad Privada en el centro de Madrid, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 18.75%.
  - Email: albertbrd53@hotmail.com
- Antonio Martínez Callejo en calidad de Representante de Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada en el centro de Madrid, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 12.5 %.
  - Email: amcallejo@gmail.com

Los Sindicatos más Representativos del Sector a nivel nacional, representando a los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras:









- María Luisa Cubero Rincón, Responsable de igualdad en el sector de la seguridad privada y servicios auxiliares FESMC-UGT, con un porcentaje de representatividad en el sector del 43.200 %.
  - Email: luisa.cubero@fesmcugt.org
- Raquel Hijosa Carracedo, adjunta a la secretaria de mujeres de CCOO del Hábitat, con un porcentaje de representatividad en el sector del 29.224 %. Email: rhijosa@habitat.ccoo.es
- Vanesa Navarro Rodríguez, secretaria estatal de igualdad de formación de FTSP-USO, con un porcentaje de representatividad en el sector del 23.904 %. Email: igualdad@ftspuso.es

Y, por último, lo Asesores/as externos/as a la entidad, con voz, pero sin voto:

- Alfredo Barroso Rey asesor externo de la entidad Grupo Data.
   Email: Alfredo.barroso@grupodata.es
- Don Enrique Jiménez Polo, en calidad Coordinador General y Responsable de igualdad en funciones de Sindicato de Trabajadores de Seguridad Privada. Email: kikejimenezpolo@gmail.com

# **Exponen**

Que con fecha 30 de noviembre de 2023, la representación de la empresa VITEN SEGURIDAD S.L. y la representación de las personas trabajadoras, por medio de las personas designadas por los comités de empresa y/o delegados/as de personal en representación de los centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras de Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Sindicato de Trabajadores de Seguridad y Servicio, Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada y Unión Sindical Obrera, como sindicatos más representativos y sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación en representación de los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras FESMC-UGT, CCOO del Hábitat y USO y acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del I Plan de Igualdad de la empresa VITEN SEGURIDAD S.L. en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Con carácter previo se pone de manifiesto que en fecha 18 de agosto de 2023 la empresa envió invitación a los comités de empresa y/o delegados de personal y a las organizaciones sindicales más representativos y sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación invitación, para constituir la









Comisión Negociadora de igualdad, a fin de abordar la negociación del plan de igualdad de la empresa, según establece el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y **ACUERDAN** constituir la **Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad** y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

# Acuerdan

#### Primero: Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad.

Se acuerda la constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta que pudiera existir, incluido, en su caso, la brecha salarial.

#### Segundo: Composición de la Comisión Negociadora de Igualdad.

Las partes presentes en la mesa acuerdan la legitimación de la mesa negociadora de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

La composición será paritaria entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, contando además con las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren, designando, como personas titulares y suplentes de la misma, a las personas que a continuación se relacionan:

De una parte, como representación empresarial:

Juan Carlos Torres, ostentando el cargo de Director General.
 Email: torres@vitenseguridad.com









Ana Sampablo, ostentando el cargo de Jefa de personal.
 Email: laboral2@vitenseguridad.com

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras con centros con RLPT:

- Víctor Manuel Toribio Muñoz en calidad de Representante de FESMC-UGT en el centro de Toledo, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 37.5 %.
  - Email: gseguridad@sescam.jccm.es
- María Dolores Aranda, en calidad de Representante de de CCOO del Hábitat en el centro de Madrid, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del del 25 %.
  - Email: laboral@vitenseguridad.com
- Alberto Braojas Ramos en calidad de Representante de Sindicato de Trabajadores de Seguridad Privada en el centro de Madrid, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 18.75%.
  - Email: albertbrd53@hotmail.com
- Antonio Martínez Callejo en calidad de Representante de Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada en el centro de Madrid, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 12.5 %.
  - Email: amcallejo@gmail.com

Los Sindicatos más Representativos del Sector a nivel nacional, representando a los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras:

- María Luisa Cubero Rincón, Responsable de igualdad en el sector de la seguridad privada y servicios auxiliares FESMC-UGT, con un porcentaje de representatividad en el sector del 43.200 %.
  - Email: luisa.cubero@fesmcugt.org
- María Luisa Cubero Rincón, adjunta a la secretaria de mujeres de CCOO del Hábitat, con un porcentaje de representatividad en el sector del 29.224 %.
   Email: rhijosa@habitat.ccoo.es
- Vanesa Navarro Rodríguez, secretaria estatal de igualdad de formación de FTSP-USO, con un porcentaje de representatividad en el sector del 23.904%.
   Email: igualdad@ftspuso.es

La representación legal de las personas trabajadoras con carácter suplente:

- Luis Fernando Cañizares Camacho en calidad de Representante de CCOO del Hábitat en el centro de Ciudad Real, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 25 %.
  - Email: luisferca66@hotmail.com









Las personas que integran la Comisión Negociadora de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora de Igualdad y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por la representación legal de las personas trabajadoras y por el sindicato en función de la persona a cubrir según sea para representar los centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras o centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras.

#### Tercero: Funciones de la Comisión Negociadora de Igualdad

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión Negociadora de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

- Informar al personal de VITEN SEGURIDAD S.L. sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando que el mismo se negociará, en representación de plantilla, indicando el email de todos los integrantes de la comisión.
- 1- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- 2- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- 3- 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.
- 4- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- 5- 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.
- 6- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- 7- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

#### Cuarto: Metodología

Las partes acuerdan seguir para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad las siguientes fases: compromiso, diagnóstico, programación y definición de medidas, ámbito de aplicación y vigencia, seguimiento, evaluación y modificación. En cuanto a la metodología, se acuerda que el análisis de los datos facilitados por la empresa para







efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa se realizará en las siguientes áreas de intervención:

- 1- Proceso de selección y contratación
- 1- Clasificación profesional.
- 2- Formación.
- 3- Promoción profesional.
- 4- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.
- 5- Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 6- Infrarrepresentación femenina.
- 7- Retribuciones.
- 8- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 9- Salud Laboral desde la perspectiva de género.
- 10- Leguaje, Comunicación e imagen empresarial.
- 11- Violencia de género.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la representación de las personas trabajadoras la información cualitativa e información cuantitativa, desagregada, en este caso, por sexo, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración), de los últimos años.

La Comisión Negociadora elaborará el informe final de diagnóstico, que se cerrará con un apartado de conclusiones generales, identificando las propuestas de mejora en cada área y las prioridades de actuación en cada una de ellas.

Una vez negociado el diagnóstico de situación, la empresa y la representación de las personas trabajadoras fijarán los objetivos generales y específicos que debe asumir el Plan de Igualdad, acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, los medios materiales y humanos necesarios para su implementación, así como los indicadores y plazos para su ejecución y periodicidad de evaluación. También determinará los instrumentos de recogida de información necesaria para realizar el seguimiento, así como la composición y reglamento del órgano o comisión de vigilancia y seguimiento y el procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.

#### Quinto: Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad

Reuniones









La Comisión Negociadora de Igualdad acuerda reunirse:

- De manera ordinaria al menos una vez al mes<sup>2</sup>, convocándose las reuniones de una a otra reunión.
- 1- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables<sup>3.</sup>
- 2- La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de un orden del día con los asuntos a tratar.
- 3- Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión Negociadora.

#### 1- Actas:

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

- El resumen de las materias tratadas.
- 1- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- 2- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- 3- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- 4- El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones<sup>4</sup>.

#### 2- Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la Comisión Negociadora se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Si fuera necesario realizar una votación, se entenderla acordada la propuesta cuando obtenga el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las partes. El voto de la parte social será ponderado a la representatividad de las partes.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, 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.

#### 3- Recursos:









Las horas de preparación y de reunión de la Comisión Negociadora de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión Negociadora (desplazamiento, manutención, alojamiento, ...) para las reuniones de esta y las de preparación de la Comisión Negociadora de Igualdad serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión Negociadora, formación en materia de igualdad.

#### **Sexto: Confidencialidad**

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

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

#### <u>Séptimo: Modificación del reglamento</u>

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

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

#### Octavo: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la negociación del Plan de Igualdad.

#### Noveno: Solución Extrajudicial de Conflictos









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

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC), sujetándose íntegramente al órgano de mediación, y arbitraje, Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), con el fin de resolver y solventar cualquier conflicto colectivo surgido en el proceso de negociación del I Plan de igualdad de VITEN SEGURIDAD S.L., debido a que afectaría a todos los centros de la entidad situados en diferentes Comunidades Autónomas.

#### Decimo: Difusión

Las organizaciones sindicales, que forman parte de la mesa negociadora, podrán ir a los centros sin representación legal de las personas trabajadoras para comunicar a la plantilla, la negociación y difusión del plan de igualdad de la empresa VITEN SEGURIDAD S.L. Siempre con previo aviso y con la única finalidad de asegurar la correcta difusión del Plan de Igualdad de VITEN SEGURIDAD S.L.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las 9:46 horas del día 30 de noviembre de 2023.







#### **Anexo III Auditoria Retributiva**

# **INFORME DE AUDITORÍA**

En Cáceres a 13 de junio de 2024.

Da María Trinidad González Cáceres, con NIF no 07253762E, en calidad de AUDITORA SUPERVISORA de la entidad Auditora GRUPO DATA CUMPLIMIENTO NORMATIVO SL, presenta ante VITEN SEGURIDAD, S.L. (Entidad Auditada), el siguiente INFORME FINAL DE AUDITORÍA SALARIAL realizada según contrato precedente firmado en su día.

# I.- INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD

La entidad VITEN SEGURIDAD, S.L ofrece Servicios de Seguridad y Vigilancia Privada en diferentes comunidades autónomas. En Viten trabajan para ofrecer el mejor servicio en Vigilancia y Tecnología a tres principales sectores entre los que se encuentran: Hogar y Comunidades, Pymes y Grandes empresas e Instituciones.

La entidad se dedica a la vigilancia y protección de bienes, comercialización, instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad, explotación de Centrales para la recepción, verificación y transmisión de señales de alarmas.

Además, cuentan con Central Receptora de Alarmas propia que vela por la seguridad de sus clientes 24 horas del día 365 días al año.

#### II.- PREPARACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN DE AUDITORÍA

En cuanto al PLAN DE AUDITORÍA SALARIAL, en cumplimiento de lo establecido por el legislador, resulta fijado en los siguientes puntos:

#### 1.- OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA

1.- 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.







2.- Comprobar y asegurar que dichas medidas son efectivas para garantizar, 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.

Especialmente relevante, como instrumento de transparencia en determinadas empresas, resulta el desarrollo del concepto y contenido de las auditorías salariales, dando, en este punto concreto, cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introducido por el citado real decreto-ley.

Pese a que el desarrollo de las auditorías está vinculado al mandato contenido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se entiende que, sin perjuicio de su ubicación, tanto material como instrumentalmente, la auditoría está concebida como un elemento nuclear en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres a través del principio y el refuerzo de la transparencia y así se pone de manifiesto en la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014.

Así, la auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del plan de igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución existente en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

La auditoría retributiva cumple, por consiguiente, con dos propósitos necesarios y complementarios: proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

#### 2.- ALCANCE DE LA AUDITORÍA

Se han auditado:

- 1.- La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- 2.- Factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.







3.- En caso de disponer un plan de actuación, comprobar la efectividad del mismo, para así verificar el grado de corrección de las desigualdades retributivas, la determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

En concreto, se asume dentro del alcance de esta Auditoría, todos los puestos de trabajo, estructura organizativa, organigrama, así como la actividad de la empresa que ocupa la posición de Entidad Auditada.

# 3.- LOS CRITERIOS DE AUDITORÍA

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

#### Artículo 3. Principio de transparencia retributiva.

- 1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.
- 2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.
- 3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

# Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.









- 2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:
  - a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
  - b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
  - c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
  - d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
- 3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.
- 4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada









retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

#### 4.- ASIGNACIÓN DE LOS RECURSOS NECESARIOS

El Colaborador del Auditor, en el transcurso de la ejecución de la Auditoría contratada, tuvo a su disposición todos los recursos técnicos y materiales que la Entidad Auditada pudo poner a su disposición, para que el servicio contratado se realizara satisfactoriamente.

#### 5.- IDIOMA DE LA REDACCIÓN DEL INFORME FINAL

Quedó fijado que el idioma que se emplearía por la Auditora Supervisora, para la realización del informe de Auditoría sería el castellano.

#### 6.- METODOLOGÍA DE LA AUDITORÍA

Tal y como deviene de lo establecido en la normativa vigente, las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

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. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

En cuanto al contenido de la auditoria salarial, el art. 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, siendo el detallado a continuación:

 La realización de un informe retributivo, a través de una herramienta desarrollada por Grupo Data, desarrollada bajo los parámetros establecidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La entidad Grupo Data solicita a la entidad, a través de una plantilla, los datos cualitativos y cuantitativos mínimos necesarios para poder tratar la información entre los que están:







- Sexo.
- Fecha de nacimiento.
- Nivel de estudios.
- Situación familiar.
- Número de hijos/as.
- Fecha de contratación.
- Tipo de contrato.
- Jornada de trabajo.
- Fecha fin de contrato.
- Grupo de cotización.
- Centro de trabajo.
- Turno de trabajo.
- Categoría profesional.
- Puesto de trabajo.
- Salario Base.
- Complementos salariales, se perciben en función del puesto desempeñado y categoría ocupada, sin tener en cuenta el sexo:
  - Antigüedad.- Todo el personal disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio.
  - Personal.- Responden a las condiciones personales que tiene el trabajador y que no se han tenido en cuenta a la hora de fijar el salario base.
  - Peligrosidad.- Todos los/las vigilantes de seguridad realicen o no servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad. El importe varía si realiza el servicio con arma o no.
  - Nocturnidad.- Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada entre 22h y las 6h del día siguiente. Si las horas trabajadas fueran de 4 o más horas se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de 8 horas.
  - Fin de semana y Festivos.- Se acuerda abonar un plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos.
  - Transporte.-Como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso.
  - Vestuario.- Como compensación de gastos por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes y demás prendas que componen su uniformidad.
  - Jefe de Equipo.- Se abonará al personal afectado que, además de realizar las tareas propias de su nivel funcional, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo, anomalías, incidencias. Percibirá un 10% del sueldo base.
  - Radioscopia.- El/la vigilante de Seguridad que utilice la radioscopia percibirá este complemento por hora efectiva de trabajo.









- Actividad.- Se abonará al personal de los niveles funcionales, con unas condiciones particulares y que figura en las tablas de retribuciones del anexo Salarial.
- Mejora voluntaria.- Importe adicional que paga la entidad y que está por encima del mínimo a cobrar establecido por convenio.
- Puesto de trabajo.- va asociado a un servicio en concreto.
- Horas extras.- cuando excedan de 162 horas mensuales se abonarán al mes siguiente al de su realización. En el caso que se gestionen con cuadrante anual, las que excedan de 1.782 horas anuales.
- Salarial.- Subrogado de otra empresa.
- Formación.- son las 20 horas de formación profesional obligatorias que reciben los/las Vigilantes de Seguridad y que se imparten una vez al año.
- Ayuda cónyuge e hijos minusválidos.- Se abonará una cantidad fija/mensual al personal con hijos discapacitados a su cargo por hijo, según la legislación vigente y/o cónyuge (con una discapacidad del 65% o superior)
- Producción, va ligado al cumplimiento de los objetivos marcados.
- Vacaciones.- son los días devengados, no disfrutados a la terminación de la relación laboral.
- o Ad. Person..- Subrogado de otra empresa.
- Relevo.- Subrogado de otra empresa. Se abona una cantidad fija por los días efectivos de trabajo al mes.
- Dietas salariales.- Se abona el importe según convenio.
- Complementos no salariales:
  - Kilometraje.- Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular, se abonará una cantidad fija por kilómetro.
  - o Dietas.- Se abona el importe según convenio.
  - Desplazamiento.- se abona una cantidad fija al personal de un servicio determinado.
- 2. La realización de valoración de puestos de trabajo teniendo en cuenta los siguientes elementos:
- 2. Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:
- a. Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la









relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

- b. <u>Condiciones educativas:</u> aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c. <u>Condiciones profesionales y de formación:</u> aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d. <u>Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño</u>: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
- Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.
- a. <u>Naturaleza de las funciones o tareas:</u> es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada:

POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES. Busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan.

ESFUERZO FÍSICO. Se analizan cuestiones relativas a:

- Posición continuada y posturas forzadas.
- Movimientos repetitivos.
- Esfuerzo visual.
- Esfuerzo auditivo...
- Otros tipos de esfuerzo físico.

ESFUERZO MENTAL. Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.

ESFUERZO EMOCIONAL. Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.







RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN.

- Responsabilidad de organización y coordinación. Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.
- Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad. Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.

#### RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

- Responsabilidad sobre el bienestar de las personas. Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.
- Responsabilidad económica. Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.
- Responsabilidad sobre información confidencial. Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.

AUTONOMÍA. En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.

- b. <u>Condiciones educativas:</u> aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c. <u>Condiciones profesionales y de formación:</u> aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

#### CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

 Procedimientos, materiales, equipos y máquinas. Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de







mantenimiento e instalarlos.

- Competencias digitales. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.
- Gestión de la diversidad. Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.
- <u>Conocimiento o dominio de idioma extranjero.</u> Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.
- Formación no reglada. Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor Enseñanza reglada.
- <u>Experiencia.</u> Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo
- Actualización de conocimientos. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones

#### **APTITUDES**

- <u>Destreza</u>. Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.
- Minuciosidad. Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.
- Aptitudes sensoriales. Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.
- <u>Capacidad para plantear ideas y soluciones</u>. Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.

#### HABILIDADES SOCIALES

- Capacidad comunicativa. Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia.
- Capacidad emocional. Este factor, en relación con las tareas del







puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas

- Capacidad de resolución de conflictos. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflicto o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización como ajenas a la misma.
- d. <u>Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el</u> <u>desempeño</u>: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

ENTORNO. Identifica hasta qué punto las condiciones ambientales de trabajo conllevan riesgos de los que se puede derivar la posibilidad de que las personas trabajadoras sufran daños derivados del trabajo, tanto físicos como psicosociales:

- Condiciones físicas. Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).
- Condiciones psicosociales. Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compa- ñeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.

CONDICIONES ORGANIZATIVAS. Identifica la medida en que las condiciones organizativas de la empresa repercuten en la facultad de disposición del tiempo de descanso y la ordenación de la vida personal, social y familiar de las personas trabajadoras:

- Horarios, descansos y vacaciones. Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).
- <u>Desplazamientos y viajes</u>. Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.









- 4. Niveles. Cada factor y subfactor, se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.
- 5. Ponderación de los factores y subfactores de valoración. Se otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido.

**Puntuación de los puestos de trabajo.** Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, se calcula su puntuación total. Posteriormente se agrupan los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

En el gráfico detallado a continuación, se visualizan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos por cada uno de ellos. Además, se muestra si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, encontrándose feminizado o masculinizado respectivamente, en caso de no corresponder con ninguna de las opciones anteriores es debido a que se encuentra equilibrado el puesto.

#### III.- RESUMEN DEL PROCESO DE AUDITORÍA Y LAS INCERTIDUMBRES

La Auditoría se ha llevado a cabo con un alto grado de colaboración por parte de la Entidad Auditada, que en todo momento prestó la asistencia necesaria para que la ejecución de esta Auditoría se completara con total satisfacción de las partes, fundamentalmente por la consecución de los objetivos que se habían marcado en el objeto de la misma. Igualmente es digno de mención y de que sea resaltado, el hecho de que, por parte de la Entidad Auditada, se ha puesto a disposición de este Auditor todos los recursos necesarios para el éxito final de la tarea encomendada.







Como colofón de dicho proceso, y tal y como estaba previsto, se hace entrega a la Entidad Auditada del informe de Auditoría, recogido en este documento a los efectos oportunos, en la fecha prevista para ello.

# IV.- DESARROLLO DE LA AUDITORÍA

1.- Auditoría sobre la situación de la entidad: revisión de la información extraída a través del registro retributivo, con vistas a determinar el cumplimiento de las obligaciones que en esta materia establece la legislación vigente, tanto desde un punto de vista meramente formal como desde su posterior aplicación real en el desarrollo de su actividad empresarial y profesional.

En cuanto a estructura de presentación de Evidencias, Hallazgos y Conclusiones.

- 1.- EVIDENCIA: hecho relevante verificado.
- 2.- CRITERIO: norma con la que se ha de contrastar el hecho.
- 3.- CONCLUSIONES.

Constatación Evidencias: todas las evidencias contenidas en este informe, han sido extraídas por este Equipo Auditor de los Anexos que figuran como parte integrante de este informe.

#### V.- AUDITORÍA DOCUMENTAL

Procedimiento de los elementos de la norma o criterios de auditoría:

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y 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 (en adelante ET).
- Informe Registro Retributivo.
- Valoración de Puestos de Trabajo.

En el gráfico detallado a continuación, se visualizan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos por cada uno de ellos. Además, se muestra si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, encontrándose feminizado o masculinizado respectivamente, en caso de no corresponder con ninguna de las opciones anteriores es debido a que se encuentra equilibrado el puesto.



**PUESTO:** 

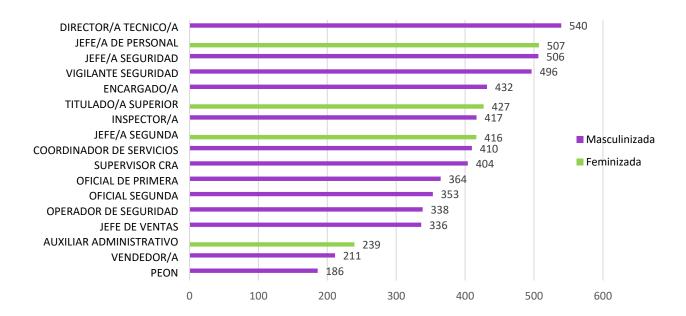
**PORCENT** 

A)









	AJE DE MUJERES EN EL PUESTO DE TRABAJO	NATURAL EZA DE LAS FUNCION ES O TAREAS	CONDICIO NES EDUCATIV AS	CONDICION ES PROFESION ALES Y DE FORMACIÓ N	CONDICION ES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAM ENTE RELACIONA DOS CON EL DESEMPEÑ O	L
JEFE/A SEGUNDA	100%	195	86	120	16	416 Punt os
VIGILANTE SEGURIDAD	17%	234	114	97	52	496 Punt os
OFICIAL DE PRIMERA	100%	164	57	115	28	364 Punt os
COORDINAD OR/A DE SERVICIOS	0%	166	86	103	55	410 Punt os
JEFE/A DE VENTAS	0%	171	57	89	20	336 Punt os
OPERADOR/ A DE SEGURIDAD	38%	117	86	120	16	338 Punt os

B)

C)

D)

**TOTA** 









AUXILIAR ADMINISTRA TIVO	100%	111	57	62	9	239 Punt os
VENDEDOR/ A	0%	102	0	80	29	211 Punt os
OFICIAL SEGUNDA	0%	152	57	115	29	353 Punt os
PEON	0%	67	29	62	29	186 Punt os
ENCARGAD O/A	0%	199	86	113	34	432 Punt os
SUPERVISO R/A CRA	0%	152	86	132	34	404 Punt os
INSPECTOR/ A	0%	169	86	117	44	417 Punt os
DIRECTOR/A TECNICO/A	0%	211	114	170	44	540 Punt os
TITULADO/A SUPERIOR	100%	142	143	114	29	427 Punt os
JEFE/A DE PERSONAL	100%	192	143	158	14	507 Punt os
JEFE/A DE SEGURIDAD	12%	243	114	97	52	506 Punt os

En la tabla anteriormente contemplada, se visualiza el total de puntos obtenido por cada puesto de trabajo en base a la valoración de cada factor o subfactor, detallados al inicio del presente apartado.

A continuación, mostramos la tabla de agrupaciones de puestos de trabajo:

# AgrupacionesPuesto + PuntosAgrupación 6DIRECTOR/A TECNICO/A(540)JEFE/A DE PERSONAL(507)JEFE/A DE SEGURIDAD (506)Agrupación 5COORDINADOR DE SERVICIOS(410)ENCARGADO/A(432)SUPERVISOR CRA(404)





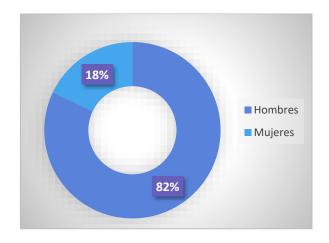




	INSPECTOR/A(417)
	TITULADO/A SUPERIOR(427)
	VIGILANTE SEGURIDAD(496)
	JEFE/A SEGUNDA(416)
Agrupación 4	JEFE DE VENTAS(336)
	OPERADOR DE SEGURIDAD(338)
	OFICIAL SEGUNDA(353)
	OFICIAL DE PRIMERA(364)
Agrupación 2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO(239)
	VENDEDOR/A(211)
Agrupación 1	PEON(186)

#### **ESTRUCTURA ORGANIZATIVA**

La entidad está compuesta por 742 trabajadores/a en el año 2023:



Sexo	Número de personas trabajadoras
Hombres	609
Mujeres	133
Total	742

A continuación, mostraremos la distribución de la entidad desde diferentes puntos de vista:

#### <u>ANTIGUEDAD</u>

Etiquetas de fila	HOMBRE	MUJER	Total	% Hombres	% Mujeres	Índice de feminización
ENTRE 1 Y 3	92	24	116	12,40%	3,24%	- 0.26%
ENTRE 3 Y 5	52	10	62	7,00%	1,35%	- 0,19 %









					7	
MÁS DE 5	331	65	396	44,61%	8,76%	- 0,20 %
MENOS DE 1	134	34	168	18,06%	4,59	- 0,25 %
Total general	609	133	742	82%	18%	- 0,21 %

En términos generales, la antigüedad media de la plantilla de la entidad es de 9,95 años, independiente mente del sexo, el 53,37% de la plantilla, dispone de una antigüedad de más de 5 años, correspondiendo el 44,61 % al sexo masculino y el 8,76 % al femenino.

#### **EDAD**

Etiquetas de fila	HOMBRE	MUJER	Total	%	%	Índice de
				Hombres	Mujeres	feminización
ENTRE 18 Y 25	16	1	17	2,16%	0,15%	· 0.06 %
ENTRE 25 Y 40	110	22	132	14,82%	2,98%	- 0,2 %
ENTRE 40 Y 55	283	74	357	38,14%	9,98%	- 0,26 %
MÁS DE 55	200	36	236	26,96%	4,87%	- 0,18 %
Total general	609	133	742	82%	18%	· 0,21 %

En términos generales, la edad media de la plantilla de la entidad es de 48,65 años. Según el informe del año 2022 de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad, la media de edad en el sector de vigilantes de seguridad es de 48 años, el 48,12% del personal se encuentra en la franja de edad de entre 40 y 55 años.

#### **TIPO DE CONTRATO**

Etiquetas de fila	HOMBR E	MUJE R	Total	% Hombres	% Mujeres	Índice de feminiza ción
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO	347	67	414	46,77%	9,03%	- 0,19 %
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	95	18	113	12,80%	2,43%	-0,19%
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL	15	6	21	2,02%	0,81%	- 0,4%









DOD CIDCUNICTANICIAC DE LA					7	
POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN						
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL –	37	13	50	4,99%	1,75%	-0,35 %
ORDINARIO	37	13	30	4,5576	1,7070	0,00 70
DURACIÓN DETERMINADA	9		9	1,22%		
TIEMPO PARCIAL – JUBILACIÓN	9		9	1,2270		
PARCIAL						
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	3		3	0,40%		
- DISCAPACITADOS				, , , , , ,		
DURACIÓN DETERMINADA	2	1	3	0,27%	0,13%	-0,5%
TIEMPO COMPLETO – OBRA O				ŕ	,	·
SERVICIO DETERMINADO						
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL –	8	4	12	1,08%	0,53 %	-0,5%
TRANSFORMACIÓN CONTRATO						
TEMPORAL.						
DURACIÓN DETERMINADA	33	12	45	4,44 %	1,62 %	-0,36%
TIEMPO COMPLETO –						
INTERINIDAD						
DURACIÓN DETERMINADA	5	6	11	0,67 %	0,81 %	1,2%
TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL						
POR CIRCUNSTANCIAS DE LA						
PRODUCCIÓN						
DURACIÓN DETERMINADA	10	2	12	1,34 %	0,26 %	-0,2%
TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD						
INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO	44	4	48	5,93 %	0,54 %	-0,09%
INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO	1		1	0,13 %		
– TRANSFORMACIÓN						
CONTRATO TEMPORAL.						
Total general	609	133	742	82 %	18%	-0,21%

En cuanto al tipo al tipo de contrato en la entidad, Viten apuesta por la contratación indefinida, el 71,03 % de la plantilla dispone de un contrato indefinido a tiempo completo ordinario o transformación de un contrato temporal, correspondiendo 59,57 % al sexo masculino y el 11,46 % al sexo femenino.

#### **CONTRATACIONES 2023**

Tipo de contrato	Ho mb re	M uj er	T ot al		% M	% To tal	Índic e de femi nizac ión
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	15	6	2	5.4 7 %	2.1 9 %	7.66 %	- 0,4 %









					- 7		
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD	28	7	3 5	10. 22 %	2.5 5 %	12.7 7%	- 0,25 %
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	4	6	1 0	1.4 6 %	2.1 9 %	3.65 %	1,5 %
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD	8	1	9	2.9 2 %	0.3 6 %	3.28 %	- 0,13 %
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – JUBILACIÓN PARCIAL	5		5	1.8 2 %		1.82 %	
INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO	35	3	3 8	12. 77 %	1.0 9 %	13.8 6%	- 0,09 %
INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	1		1	0.3 6 %		0.36 %	
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - DISCAPACITADOS	2		2	0.7 3 %		0.73 %	
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	10 2	1 0	1 1 2	37. 23 %	3.6 5 %	40.8 8%	- 0,1 %
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	17	6	2	6.2 0 %	2.1 9 %	8.39 %	- 0,35 %
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	12	2	1 4	4.3 8 %	0.7 3 %	5.11 %	- 0,17 %
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	2	2	4	0.7 3 %	0.7 3 %	1.46 %	1
Total 2023	23 1	4	2 7 4	84. 31 %	15. 69 %	100 %	- 0,18 %

#### **REGISTRO RETRIBUTIVO**

En cuanto a las brechas salariales y comparativa de puestos de igual valor, solo existen dos puestos en los cuales existe la presencia de hombres y mujeres. Estos puestos son el de vigilante de seguridad y Operador/a de seguridad.

En la presente tabla podremos contemplar los puestos de trabajo desglosados por sexo. En ambos casos se recoge el número de personas que lo componen, la media, máximo y mediana.

En dicho importe se tiene en cuenta el salario base y los complementos salariales totales percibidos en cada puesto.









En el apartado izquierdo podremos comprobar el porcentaje de mujeres que ocupan dicho puesto y el porcentaje de brecha salarial existente o no. En el caso de ser un dígito negativo, la brecha tiene lugar a favor de la mujer, en caso contrario, es decir, si es positiva es a favor del hombre.

# COMPARATIVA PLANTILLA SALARIO HORA EN PUESTO DE TRABAJO DE IGUAL VALOR

Debemos de tener que cada agrupación está compuesta por:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 6	DIRECTOR/A TECNICO/A(540)
	JEFE/A DE PERSONAL(507)
	JEFE/A DE SEGURIDAD (506)
Agrupación 5	COORDINADOR DE SERVICIOS(410)
	ENCARGADO/A(432)
	SUPERVISOR CRA(404)
	INSPECTOR/A(417)
	TITULADO/A SUPERIOR(427)
	VIGILANTE SEGURIDAD(496)
	JEFE/A SEGUNDA(416)
Agrupación 4	JEFE DE VENTAS(336)
	OPERADOR DE SEGURIDAD(338)
	OFICIAL SEGUNDA(353)
	OFICIAL DE PRIMERA(364)
Agrupación 2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO(239)
	VENDEDOR/A(211)
Agrupación 1	PEON(186)

		HOMBRES			MUJERES							
CATEGORIA PROFESIONAL	NÚM ERO	MEDI A	MÍNI MO	MÁXI MO	MEDI ANA	NÚM ERO	MEDIA	MÍNI MO	MÁXI MO	MEDI ANA	% MUJE RES	% BREC HA
												NO APLIC
Agrupación 1	2	7,00€	6,35€	7,65 €	7,00€						0%	A
Agrupación 2	2	7,37€	6,95€	7,78 €	7,37€	3	5,70€	5,14€	5,98€	5,98€	60%	23%
Agrupación 4	20	7,49€	3,73€	10,63€	7,59€	7	6,24€	5,08€	7,87€	5,91€	26%	17%
Agrupación 5	533	7,62€	2,67€	50,65€	7,30€	116	7,69€	1,47€	77,05€	6,88€	18%	-1%
Agrupación 6	52	9,57€	6,49€	17,74 €	7,32 €	7	8,64€	6,28€	10,79€	7,08€	12%	10%
												l









RETRIBUCIONES TOTALES PERCIBII	DAS EN	2023
--------------------------------	--------	------

	_									
	Persona		Salario Base	+	Salario_B		C	Calarialaa	Compl. No	
	1		Complem		ase		Complem.	Salariales	Salariales	
Etiquetas de fila	Hombre	MUJE R	Hombre	MUJER	Hombre	MUJER	Hombre	MUJER	Hombre	MUJER
VENDEDOR	2		43.015,64		34.855,74		5.159,90		3.000,0 0	
PEON	2		40.885,22		29.003,67		10.557,55		1.324,0 0	
ENCARGAD O	1		29.807,85		22.283,64		4.665,00		2.859,2 1	
INSPECTOR	1		38.985,09		20.114,10		14.443,68		4.427,3 1	
								4.528,4		
JEF. SEGUN		1		23.461,44		18.933,00		4		0,00
VIG.SEGUR	576	119	13.045.20 1,85	2.676.998 ,67	9.419.136 ,69	2.108.964 ,55	3.383.674 15,	535.003 69,	242.391 ,00	33.030, 44
COOR. SERV	4		118.760,4 7		84.534,66		27.816,09		6.409,7 2	
JEF. VENTA	1		23.289,12		20.832,48		2.456,64		0,00	
			144.054,3		110.627,2			9.468,6	7.158,4	2.099,4
OPER. CRA	8	5	0	83.979,83	9	72.411,77	26.268,59	3	2	3
AUX. ADMON		3		49.933,88		44.586,18		5.347,7 0		0,00
OFIC. 2ª	7		152.927,1 9		122.487,4 3		13.770,05		16.669, 71	
SUP. CRA	2		47.203,79		39.521,39		3.253,27		4.429,1 3	
DIR.TECN.	1		30.612,00		28.062,24		2.549,76		0,00	
TIT.SUP.		2		54.903,09		49.537,07		5.366,0 2		0,00
J. PERSON		1		25.177,75		23.569,13		1.608,6 2		0,00
OFICIAL DE PRIMERA	4	2	116.966,6 6	43.618,20	81.487,79	34.215,57	20.143,29	9.402,6 3	15.335, 58	0,00

#### MEDIA NORMALIZADA RETRIBUCIONES EN 2023 DE PUESTOS DE IGUAL VALOR

Categoria Profesional	Traba e	jador s		rio Base omplem	+	Sal	ario_Bas	e	Comple	m. salaı	riales		nplem. i alariales	
Puesto de trabajo			Homb re	Mujer	Bre cha	Homb re	Mujer	Bre cha	Homb re	Muje r	Bre cha	Hom bre	Muje r	Brec ha









			20442			14501			F270			663.0	1 11171	
Agrupación 1	2		20442 ,61			14501 ,83			5278, 78			662,0 0		
PEON	2	!	204 42,61			145 01,83			527 8,78			66 2,00		
Agrupación 2	2	3	21507 ,82	16644 ,63	22, 61 %	17427 ,87	14862 ,06	14, 72 %	2579, 95	1782, 57	30, 91 %	1500, 00	0,00	100
			215			174			257			15		
VENDEDOR	2	<u> </u>	07,82			27,87			9,95			00,00		
AUXILIAR ADMINISTRATIV O		3	1	166 44,63			148 62,06			17 82,57			0, 00	
Agrupación 4	20	7	21861 ,86	18228 ,29	16, 62 %	16771 ,75	15232 ,48	9,1 8%	3131, 93	2695, 89	13, 92 %	1958, 19	299, 92	84, 8%
OFICIAL DE PRIMERA	4	. 2	292 41,66	218 09,10		203 71,95	171 07,79		503 5,82	47 01,32		38 33,90	0, 00	
JEFE DE VENTAS	1		232 89,12			208 32,48			245 6,64			0,0 0		
OPERADOR DE SEGURIDAD	8	3 5	180 06,79	167 95,97		138 28,41	144 82,35		328 3,57	18 93,73		89 4,80	41 9,89	
OFICIAL SEGUNDA	7	,	218 46,74			174 98,20			196 7,15			23 81,39		
Agrupación 5	533	116	22246 ,70	22448 ,22	- 0,9 1%	16480 ,10	17960 ,13	- 8,9 8%	5386, 04	4234, 58	21, 38 %	380,5 5	253, 51	33, 8%
			298			222			466			28		
ENCARGADO	1	-	07,85			83,64			5,00			59,21		
INSPECTOR	1		389 85,09			201 14,10			144 43,68			44 27,31		
JEFE SEGUNDA		1	•	234 61,44			189 33,00			45 28,44			0, 00	
VIGILANTE SEGURIDAD	5 25			223 50,70		164 14,18	178 31,01		537 2,54	42 59,45		35 1,82	26 0,24	
COORDINADO R DE SERVICIOS	4	ļ	296 90,12			211 33,67			695 4,02			16 02,43		
SUPERVISOR CRA	2	!	236 01,90			197 60,70			162 6,64			22 14,57		
TITULADO SUPERIOR		2	!	274 51,55			247 68,54			26 83,01			0, 00	
Agrupación 6	52	7	27943 ,89	25221 ,09	9,7 4%	15956 ,86	16804 ,16	- 5,3 1%	10877 ,72	7899, 29	27, 38 %	1109, 31	517, 64	53,: 4%
DIRECTOR TECNICO	1	_	306 12,00			280 62,24			254 9,76			0,0 0		
JEFE DE PERSONAL		1		251 77,75			235 69,13			16 08,62			0, 00	









									7		
JEFE/A	5		278	252	157	156	110	89	11	60	
SEGURIDAD	1	6	91,57	28,32	19,50	76,67	41,01	47,73	31,06	3,92	

Debido a la extensión de las tablas para comparar los diferentes conceptos salariales, adjuntamos en anexos la siguiente información:

- Retribuciones totales con complementos.
- Media Salarial Retribuciones normalizadas de puestos de igual valor con brechas.

Haciendo referencia a las brechas de los puestos de igual valor, existe brecha en las siguientes agrupaciones:

Agrupación 2, compuesta por Vendedor/a y Auxiliar Administrativo/a:

	Hombre	Mujer	Brecha
Salario Base + Complem			
	21507,82	16644,63	22,61%
Salario_Base	17427,87	14862,06	14,72%
P.TRANSP	1365,57	864,67	36,68%
P.ACT	1214,38	916,75	24,51%
VAC	0,00	1,15	-100%
KM	1500,00	0,00	100,00%

En términos generales, en la agrupación 2 existe una brecha del 22.61% a favor del hombre, dicha agrupación la conforman 5 personas, 2 hombres que están en el puesto de vendedor/a y 3 mujeres que se sitúan en el puesto de Auxiliar administrativo.

Cada sexo realiza funciones totalmente diferenciadas, las cuales tienen fijados salarios base y complementos diferenciados.

Agrupación 4, compuesta por Oficial de primera, Jefe/a de ventas, Operador/a de seguridad y Oficial de Segunda:

	Hombre	Mujer	Brecha
Salario Base + Complem	21861,86	18228,29	16,62%
Salario_Base	16771,75	15232,48	9,18%
Antigüedad	223,81	145,23	35,11%
COM.PER	105,56	172,57	-63,48%
NOCT	176,86	85,43	51,70%









P.FINDYFES
P.TRANSP
P.VEST
P.JEQUI
P.ACT
MEJ. VOL
H.EXTRAS
VAC
DIET SAL
КМ

		7
156,89	95,53	39,11%
1167,61	890,21	23,76%
589,61	246,71	58,16%
92,66	169,59	-83,02%
47,89	360,89	-653,54%
282,69	503,12	-77,98%
212,54	0,00	100,00%
75,81	26,61	64,90%
1044,97	230,42	77,95%
745,26	69,50	90,67%

La brecha en la agrupación 2 es del 16.62 % a favor del hombre, la conforman 27 personas, 20 hombres y 7 mujeres, de las cuales 2 mujeres pertenecen al puesto de Oficial de Primera y el restante Operador/a de Seguridad, en cambio los hombres 4 pertenecen a Oficial de Primera, 1 Jefe de Ventas, 8 a Operador/a de Seguridad y 7 a Oficial de Segunda.

Existe una brecha del 9.18% a favor del hombre en el salario base debido a que una de las mujeres no trabaja todo el año y dispone de una reducción de jornada y junto al hombre jefe/a de venta se ve producida dicha brecha.

Debemos tener en cuenta, que no todos los puestos disponen de los mismos complementos salariales, como es el caso de dos mujeres oficiales de primera en el plus de actividad que ambas mujeres perciben una retribución por situarse en niveles funcionales, con unas condiciones particulares y que figura en las tablas de retribuciones del anexo Salarial del convenio o el complemento de horas extras realizadas que solo lo perciben los hombres debido a que han sido los únicos en realizarlas.

También cabe resaltar que los salarios se encuentran conforme a las tablas salariales del convenio, incluso mejorando algunos puestos como el de oficial de segunda.

Agrupación 5, compuesta por Encargado/a, Inspector/a, Vigilante de Seguridad, Coordinador/a de Servicios, Supervisor/a CRA, Jefe/a de Segunda y Titulado/a Superior:

	Hombre	Mujer	Brecha
Salario Base + Complem	22246,70	22448,22	-0,91%
Salario_Base	16480,10	17960,13	-8,98%
Antigüedad	613,02	535,78	12,60%
COM.PER	53,44	16,22	69,66%
P.PELIG	263,29	160,26	39,13%
NOCT	500,32	305,78	38,88%
P.FINDYFES	364,84	265,64	27,19%
P.TRANSP	958,96	954,51	0,46%
P.VEST	767,79	747,06	2,70%
P.RADIO	6,31	10,89	-72,58%
MEJ VOL	2,72	8,76	-222,19%
P.ACT	12,73	0,00	100,00%
C.PUEST	16,26	11,66	28,30%









H.EXTRAS H.FORM AY.HCMIN VAC P.Relev

1435,19	1009,31	29,67%
139,34	128,53	7,76%
38,15	25,73	32,56%
64,20	54,47	15,16%
7,25	0,00	100,00%

En la Agrupación 5, existe una brecha de un 1 por ciento a favor de la mujer, es el grupo más numeroso debido a que en él se encuentra el puesto con mayor número de personas trabajadoras, siendo el de vigilante de seguridad, con 525 hombres y 113 mujeres, el resto, al sexo masculino 1 encargado, 1 inspector, 4 coordinadores y 2 supervisores, en cambio al sexo femenino, 1 Jefa de segunda 2 tituladas superior.

En cuanto al salario base, existe una brecha del 8.98 % a favor de la mujer, esto es debido al puesto de vigilante de seguridad, ya que disponemos de 7 hombres con una jornada de 1.2 %

Haciendo alusión a los complementos salariales, la mayoría de ellos únicamente pertenecen al puesto de vigilante de seguridad, complementos como la antigüedad que se fija en base a la fecha de contratación, en este caso es mayor la antigüedad en hombres y mujeres o peligrosidad ya que hay mayor número de hombres que mujeres que disponen de armas y por ello la brecha es a favor del hombre, hay complementos como el de radio que prácticamente son la mayoría mujeres las que emplean dicha maquinaria o mejoras o la mejora voluntaria en el puesto de Jefa de segunda que hace que se dé la brecha salarial a favor de la mujer.

Agrupación 6, compuesta por Director/a Técnico, Jefe/a Seguridad y Jefe/a Personal:

	Hombre	Mujer	Brecha
Salario Base + Complem	27943,89	25221,09	9,74%
Salario_Base	15956,86	16804,16	-5,31%
Antigüedad	1237,62	1123,81	9,20%
COM.PER	1473,04	1118,62	24,06%
P.PELIG	493,51	199,38	59,60%
NOCT	610,19	212,14	65,23%
P.FINDYFES	473,04	340,26	28,07%
P.TRANSP	1402,17	1282,58	8,53%
P.VEST	1118,91	929,41	16,94%
P.RADIO	8,86	9,33	-5,22%
P.ACT	22,48	0,00	100,00%
P.JERARQUIA	1027,73	841,00	18,17%
C.PUEST	25,74	0,00	100,00%
H.EXTRAS	2269,01	1710,18	24,63%
H.FORM	260,49	132,59	49,10%
P.PRODUCCIÓN	166,50	0,00	100,00%
VAC	27,31	0,00	100,00%









En la Agrupación 6 lo conforman 59 personas, las cuales la mayor parte pertenecen al puesto de Jefes/as de Seguridad, de los cuales 51 son hombres y 6 mujeres y las dos personas restantes pertenecen, 1 hombre al puesto de Director Técnico y 1 mujer al puesto de Jefa del Personal.

La diferencia del salario base a favor de la mujer es debido ya que la media de salario del grupo se ve favorecida por la jefa del personal.

En cuanto al puesto en específico de Jefe/a de personal es el puesto que dispone el grosor de complementos de salariales. Hay complementos que solo recae en el sexo masculino como puede ser el de actividad, producción o puesto y es debido a un número específico de hombres que disponen del mismo.

En cuanto a los complementos salariales a favor de la mujer, en dicha categoría únicamente disponemos el de radio que como hemos comentado anteriormente las mujeres son las especializadas en la utilización de dicha maquinaria.

PLAN DE A	ACTUACIÓN		
¿La entidad dispone de un plan de	SÍ	NO	N/A
actuación ante la existencia de una		Х	
brecha salarial?			

# EVIDENCIAS O HECHOS CONSTATADOS EN LA AUDITORÍA DOCUMENTAL

De la información recogida en la información reseñada anteriormente se puede concluir que la situación de la Entidad Auditada, en cuanto a la descripción de la empresa, organigrama, actividad de la misma, puestos de trabajo, etc., y disponibilidad de los datos facilitados de la misma, es SATISFACTORIA. No obstante, se constatan varias cuestiones que han de ser tenidas en cuenta para subsanar la existencia de diferencias con razón del género en la entidad auditada.

 La entidad VITEN es una empresa dedicada al sector de la seguridad privada, en el 2023 está compuesta por 742 trabajadores/as de los cuales el 18 % son mujeres y el 82% hombres, siendo una entidad masculinizada.

Nos encontramos con una plantilla desequilibrada, no obstante, teniendo en cuenta la definición de plantilla equilibrada que plasma la Disposición Adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento"









- 2. En referencia a la edad del personal de la entidad, el 48.11 % de la plantilla tienen entre 41 y 55 años, teniendo una edad media de la plantilla de 48.65 años, estando por debajo de la media nacional del año 2020, situada en 51,63 años.
- 3. En cuanto al tipo de contratación predominante en la plantilla es el correspondiente a la modalidad contractual de indefinido/a a tiempo completo, en sus diferentes modalidades, ya que el que dispone el 71.03 %de la plantilla.
- 4. En cuanto a las brechas salariales en puesto de igual valor, en primer lugar, debemos de tener en cuenta que la entidad dispone de personal subrogado el cual las condiciones laborales vienen previamente definidas. En segundo lugar, disponemos de diferentes agrupaciones de las cuales podemos observar que no existe brechas superiores al 25 % en puesto de igual valor.

Las diferencias vienen dadas debido a la disparidad de puestos de cada una de las agrupaciones y los diferentes salarios establecidos según convenio de cada uno de los puestos, a pesar de que la entidad lo compense con los complementos e intentar compensar las funciones desempeñadas, como puede ser la mejora el salario del puesto oficial de segunda, haciéndolos semejantes a los de su grupo.

#### CRÍTERIO DE AUDITORÍA:

Artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos. De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

#### **CONCLUSIONES**

Tal y como establece el RD 902/2020 en su artículo 4, la obligación de igual retribución debe ser por puestos de igual valor. Para la realización de la valoración de puestos de trabajo hemos desglosado de forma detallada todos los puestos existentes en la entidad y que posteriormente se han comparado









cuantitativamente aquellas personas que ocupan puestos de igual valor, para comprobar la existencia de brecha salariales superiores al 25% conforme lo contemplado en el artículo 6 b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En base a lo anterior, se procedió a la elaboración del Registro Salarial, correspondiente al año natural 2023 (periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2023), que tiene como referencia comparativa los puestos de igual valor y centrándonos en el análisis de aquellas brechas detectadas superiores al 25 % comprobando la evolución de las brechas inferiores a dicho baremo, para ir menguándolas, en el caso de la entidad no dispone de ninguna brecha superior a dicho importe.

La auditoría retributiva, al igual que el registro, correspondiente al año natural 2023 (periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2023) se ha empleado como base fundamental para la herramienta del Ministerio para efectuar la VPT y una herramienta propia para la elaboración del informe registro Salarial que cumple con todas las garantías establecidas en el RD 902/2020. Como resultado de la auditoría retributiva concluimos que no existe, en ningún caso, brecha salarial por razón de sexo en la remuneración percibida por la plantilla, conforme al criterio establecidos en el RD 902/2020, si no que corresponde a otras circunstancias ajenas al sexo.

Como consecuencia de las anteriores afirmaciones podemos concluir que la situación del sistema salarial de la Entidad Auditada es SATISFACTORIA CON SALVEDADES en cuanto a relación de datos cualitativos facilitados.

#### VI.- CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA

En opinión de la Auditora Supervisora, los objetivos de la Auditoría se han visto ampliamente cumplidos, habiéndose llegado a un resultado satisfactorio por ambas partes teniendo en cuenta los objetivos marcados desde el inicio.

# VII.- ÁREAS DE LA ENTIDAD AUDITADA QUE NO SE HAN PODIDO AUDITAR

Dada la colaboración total de la Entidad Auditada, la Auditoría se ha podido realizar sobre todos los trabajadores/as que la componen.

#### VIII.- DECLARACIÓN SOBRE LA CONFIDENCIALIDAD DEL CONTENIDO

En cumplimiento de las condiciones recogidas en el contrato de Prestación de Servicio de Auditoría, la parte Auditora, así como el personal a su servicio interviniente en este proceso de Auditoría, se comprometen a observar y guardar la más absoluta confidencialidad de todos aquellos datos a los que









hayan tenido acceso o de los que hayan tenido conocimiento, con ocasión de la ejecución de la misma, concernientes a la Entidad Auditada, a clientes de la Entidad Auditada o de personal de la Entidad Auditada como usuarios o intervinientes en el tratamiento de datos de carácter personal de los sistemas de información de la misma.

#### IX.- LISTA DE DISTRIBUCIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA

Este informe final de Auditoría se distribuirá exclusivamente a las personas responsables y representantes de la Organización Auditada.

#### X.- RECOMENDACIONES FINALES

Existe en el momento actual, propiciado por la realización de esta Auditoría, entre otras cosas, una inmejorable oportunidad para culminar en la organización la implantación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y ET, haciendo especial hincapié en el cumplimiento minucioso de la normativa vigente en la materia, y del propio Registro Salarial de la organización [EMPRESA], aprobado en su día, que conllevaría la puesta en marcha, ejecución y llevanza de las medidas técnico-organizativas, y obligaciones formales, que serían las siguientes:

#### **PLAN DE ACCIÓN:**

#### ACCIÓN CORRECTORA

Elaboración de un informe Retributivo anual, para ver la evolución de las brechas salariales.

Revisar la valoración de puestos der trabajo en base las funciones desempeñadas en el periodo anterior.

Desarrollo del plan de actuación ante la brecha salarial.

En caso de detectarse una brecha salarial del 20% o superior en los términos y criterios establecidos en la normativa, se procederá a su estudio y ver si procede o no la aplicación de medidas correctoras.

#### XI.- VIGENCIA DE LA AUDITORIA







La presente auditoria retributiva tendrá la vigencia establecida dentro de las medidas del plan de igualdad, salvo que posteriormente, la comisión de seguimiento del plan de igualdad contemple una duración diferente.

#### **VALORACIÓN FINAL**

La valoración final de la situación del sistema de tratamiento de la información del auditado se considera:

#### **FAVORABLE**

En Cáceres, 13 de junio de 2024.









Anexo IV Protocolo Víctima de Violencia de Género

# GUIA DE PROTECCIÓN DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA VIOLENCIA SEXUAL, MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES







# <u>Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:</u>

"Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada"

### Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en su artículo 1

*"El objeto de la presente* ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales."









### GUIA DE PROTECCIÓN DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA VIOLENCIA SEXUAL, MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, VITEN SEGURIDAD S.L., la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) de los centros que lo disponen y los sindicatos mayoritarios del sector y zona de los centros sin RLPT, deciden suscribir el siguiente:

### I. Acuerdo Preámbulo

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004) y de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y de la violencia sexual y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, las mencionadas Leyes Orgánicas especifican las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. VITEN SEGURIDAD S.L., en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.









El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de VITEN SEGURIDAD S.L., intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

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

### II. Ámbito Personal

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de VITEN SEGURIDAD S.L. contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en VITEN SEGURIDAD S.L., a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género y víctimas de la violencia sexual en la concreción definida en la L.O. 1/2004 y en la L.O 10/2022, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género o de violencia sexual sobre aquella.

### III. Ámbito funcional de Actuación

Todas las entidades y centros de trabajo de VITEN SEGURIDAD S.L. en territorio nacional.

L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la L.O. de garantía integral de la libertad sexual.

### IV. Condición para aplicar estas medidas.

Acreditación de situaciones de violencia de género, Artículo 23 de la L.O 1/2004









Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

#### Acreditación de la existencia de violencia sexuales, Artículo 37.1 de la L.O 10/2022

Art.º 37.1 punto 1. A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

Punto 2. El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencias sexuales.

Punto 3. Los datos personales, tanto de las víctimas como de terceras personas, contenidos en los citados documentos serán tratados con las garantías establecidas en la normativa de







protección de datos personales.

# V. <u>Derechos legales establecidos en la normativa para las trabajadoras víctimas de violencia de género</u>

### Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en VITEN SEGURIDAD S.L..

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancio o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre VITEN SEGURIDAD S.L. y los representantes legales de las personas trabajadoras o conforme al acuerdo entre VITEN SEGURIDAD S.L. y las trabajadoras afectadas.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

"Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 (Art.º. 37.7 ET) serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social."

#### 2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).

Las personas trabajadoras que tenga la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que VITEN SEGURIDAD S.L. tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.









En tales supuestos, VITEN SEGURIDAD S.L. estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales VITEN SEGURIDAD S.L. tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

# 3. Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto y derecho a percibir la prestación de desempleo (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n y 48.6).

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Se encontrarán en situación legal de desempleo cuando se suspenda el contrato:

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo.

Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 (víctimas de violencia de género), el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

# 4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo, (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m)

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.









Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5)

#### 5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción (ET Art.49.1 m) o suspensión temporal de la relación laboral (ET Art.45.1n), junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5°), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1, 7ª del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la persona trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género o de violencia sexual permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

#### 6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y **serán remuneradas**, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a VITEN SEGURIDAD S.L. a la mayor brevedad (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

#### 7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual









por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b)

#### 8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

En el caso de que VITEN SEGURIDAD S.L. formalice contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

### VI. Propuestas para la mejora de la Ley 1/2004 y de la Ley 10/2022

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, proponemos:

#### 1. Reducción de la jornada de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional del salario. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

#### 2. Reordenación del tiempo de trabajo.

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 VITEN SEGURIDAD S.L..

#### 3. Permisos.









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.

#### 4. Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.

La persona víctima de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

#### 5. Recolocación en otra empresa del Grupo.

La persona 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 VITEN SEGURIDAD S.L. 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 VITEN SEGURIDAD S.L. 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 puesto de trabajo 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 RLPT.

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 VITEN SEGURIDAD S.L., 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.

#### 6. Ayudas económicas.

Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual en los supuestos:

#### Por traslado

En los casos de movilidad de la trabajadora a otra empresa del grupo, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar otras medidas económicas de acompañamiento.

#### Incapacidad Temporal

Se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores.

#### Condicionantes ante una finalización del contrato:

Se descontará de la liquidación de haberes el máximo que la ley permita y se llegará a un acuerdo para que la persona pueda devolver este préstamo.

#### Responsabilidades familiares

Cuando sea necesario el cambio de domicilio

En los casos de movilidad de la trabajadora a otra empresa del grupo, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar medidas económicas de acompañamiento.









Compensaciones extinción voluntaria, excedencia o suspensión del contrato de trabajo

Por la extinción voluntaria de su contrato o suspensión del mismo, la persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, percibirá una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, en todo caso se asegurará una indemnización mínima de 3 mensualidades.

Contratación de una VITEN SEGURIDAD S.L. de recolocación para asegurar la empleabilidad de la víctima de violencia de género o de violencia sexual.

#### Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la persona trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

7. Asimilar las mejoras establecidas en este capítulo a las víctimas de violencia sexual, y/o a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de VITEN SEGURIDAD S.L..

Dar protección y ayuda a las víctimas de violencia sexual y/o a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral de VITEN SEGURIDAD S.L., asimilándolas a las víctimas de violencia de género en todos aquellos derechos que esté dentro del ámbito de VITEN SEGURIDAD S.L., y recogidos en el capítulo VI de este acuerdo.

8. Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género y de violencia sexual.

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género o de violencia sexual, se dirigirá a dicha persona trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en las L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación







necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la RLT del número de casos de violencia de género o de violencia sexual que se traten en el seno de VITEN SEGURIDAD S.L., así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

#### 9. Medidas de seguridad.

Se negociarán medidas de protección tales como: teleasistencia o asistencia al trabajo. Si la pareja de la persona víctima de violencia de género o de violencia sexual trabaja en la misma VITEN SEGURIDAD S.L., esta tomara las medidas legales necesarias para garantizar la seguridad de esta.

#### 10. Mejorar las condiciones del contrato de trabajo

A voluntad de la persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá transformar su contrato de trabajo de temporal a indefinido, o aumentar su jornada laboral en los casos en los que su contrato sea a jornada partida o jornada fija discontinua, con el objetivo de tener una mayor independencia económica y laboral.

#### 11. Ampliar la condición para aplicar estas medidas.

En los casos en los que la representación de las personas trabajadoras (RLPT) o la Dirección de VITEN SEGURIDAD S.L. conozcan la posibilidad de que una persona trabajadora pueda ser víctima de violencia de género o de violencia sexual, podrán activar el protocolo de actuación para elaborar un plan individual de acompañamiento que permita a VITEN SEGURIDAD S.L. ayudar y proteger a la persona trabajadora, aunque no tenga acreditada la situación de víctima legalmente.

#### VII. Seguimiento y vigencia del acuerdo

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y la L.O. 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género o de violencia sexual









sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género y la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.









#### Anexo V Reglamento Comisión de Seguimiento

# ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE VITEN SEGURIDAD S.L.

Reunidas, 23 de agosto de 2024, de forma telemática, las personas abajo indicadas:

De una parte, como representación empresarial:

- Juan Carlos Torres, ostentando el cargo de Director General.
   Email: torres@vitenseguridad.com
- Ana Belén Sampablo, ostentando el cargo de Jefa de personal.
   Email: laboral2@vitenseguridad.com

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras con centros con RLPT:

- Víctor Manuel Toribio Muñoz en calidad de Representante de FESMC-UGT en el centro de Toledo, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 37.5
   %.
  - Email: gseguridad@sescam.jccm.es
- María Dolores Aranda, en calidad de Representante de CCOO del Hábitat en el centro de Madrid, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 25 %.
   Email: laboral@vitenseguridad.com
- Luís Fernando Cañizares Camacho, en calidad de Representante de CCOO del Hábitat del Centro de Ciudad Real con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 25%.
  - Email: luisferca66@hotmail.com
- Alberto Braojos Ramos en calidad de Representante de Sindicato de Trabajadores de Seguridad Privada en el centro de Madrid, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 18.75%.
  - Email: albertbrd53@hotmail.com
- Antonio Martínez Callejo en calidad de Representante de Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada en el centro de Madrid, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 12.5 %.
   Email: amcallejo@gmail.com

Los Sindicatos más Representativos del Sector a nivel nacional, representando a los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras:









- María Luisa Cubero Rincón, Responsable de igualdad en el sector de la seguridad privada y servicios auxiliares FESMC-UGT, con un porcentaje de representatividad en el sector del 43,200%.
  - Email: luisa.cubero@fesmcugt.org
- Raquel Hijosa Carracedo, adjunta a la secretaria de mujeres de CCOO del Hábitat, con un porcentaje de representatividad en el sector del 29,224 %. Email: rhijosa@habitat.ccoo.es
- Vanesa Navarro Rodríguez, secretaria estatal de igualdad de formación de FTSP-USO, con un porcentaje de representatividad en el sector del 23,904 %.
   Email: igualdad@ftspuso.es

#### **EXPONEN:**

Que con fecha 23 de agosto de 2024, la representación de la VITEN SEGURIDAD S.L. y la representación de las personas trabajadoras, compuesta por los delegados y delegadas de los centros con RLPT, y los Sindicatos más Representativos del Sector a nivel nacional, representando a los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras, FESMC-UGT, CCOO del Hábitat y FTSP-USO acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de VITEN SEGURIDAD S.L.

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

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

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

El seguimiento tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.









- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

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

#### **ACUERDAN:**

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

La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de VITEN SEGURIDAD S.L. se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 23 de agosto de 2024, con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

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

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

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

De una parte, como representación empresarial:

- Juan Carlos Torres, ostentando el cargo de Director General.
  - Email: torres@vitenseguridad.com
- Ana Belén Sampablo, ostentando el cargo de Jefa de personal.
   Email: laboral2@vitenseguridad.com

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras con centros con RLPT:

- Víctor Manuel Toribio Muñoz en calidad de Representante de FESMC-UGT en el centro de Toledo, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 37.5 %.
  - Email: gseguridad@sescam.jccm.es
- María Dolores Aranda, en calidad de Representante de CCOO del Hábitat en el centro de Madrid, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 25 %. Email: laboral@vitenseguridad.com









- Alberto Braojos Ramos en calidad de Representante de Sindicato de Trabajadores de Seguridad Privada en el centro de Madrid, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 18.75%.
  - Email: albertbrd53@hotmail.com
- Antonio Martínez Callejo en calidad de Representante de Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada en el centro de Madrid, con un porcentaje de representatividad del sindicato en la entidad del 12.5 %.

Email: amcallejo@gmail.com

Los Sindicatos más Representativos del Sector a nivel nacional, representando a los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras:

- María Luisa Cubero Rincón, Responsable de igualdad en el sector de la seguridad privada y servicios auxiliares FESMC-UGT, con un porcentaje de representatividad en el sector del 43,200%.
  - Email: luisa.cubero@fesmcugt.org
- Raquel Hijosa Carracedo, adjunta a la secretaria de mujeres de CCOO del Hábitat, con un porcentaje de representatividad en el sector del 29,224 %. Email: rhijosa@habitat.ccoo.es
- Vanesa Navarro Rodríguez, secretaria estatal de igualdad de formación de FTSP-USO, con un porcentaje de representatividad en el sector del 23,904 %.
   Email: igualdad@ftspuso.es

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

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

#### Artículo 3.-Funciones de la Comisión de Seguimiento

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

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.









- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

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

#### Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse: 14/07/2025 a las 9:00H

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

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

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

#### **Herramientas:**

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

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

#### Actas:

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

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.









- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

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

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

#### Adopción de acuerdos:

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

#### **Recursos:**

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incluir las personas que componen la Comisión Negociadora (desplazamiento, manutención, alojamiento, etc) para las reuniones de esta y las de preparación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa proporcionará formación a las personas que integran la Comisión en materia de igualdad.

#### Artículo 5: Confidencialidad

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

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

#### Artículo 6: Recursos:

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión Negociadora de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.









Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión Negociadora (desplazamiento, manutención, alojamiento, ...) para las reuniones de esta y las de preparación de la Comisión Negociadora de Igualdad serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión Negociadora, formación en materia de igualdad.

#### Artículo 7: Modificación del reglamento

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

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

#### Artículo 8: Vigencia del reglamento

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

#### Artículo 9: Disolución de la comisión

La comisión de seguimiento se disolverá:

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

#### Artículo 10: Solución Extrajudicial de Conflictos

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

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

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo el día 23 de agosto de 2024.









Juan Carlos Torres	Ana Belén Sampablo
Víctor Manuel Toribio Muñoz	María Dolores Aranda
victor Marider Toribio Murioz	Ivialia Doloi es Alalida
Alberto Braojos Ramos	Antonio Martínez Callejo
Luís Fernando Cañizares Camacho	María Luisa Cubero Rincón
Raquel Hijosa Carracedo	Vanesa Navarro Rodríguez
,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	