

PLAN DE IGUALDAD

WISEGUR S.A

I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2024-2028



ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Visegur S.A.....	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.....	9
6.1. Selección y contratación	7
6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	7
6.3. Formación.....	7
6.4. Promoción profesional	8
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva.....	8
6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral	8
6.7. Infrarrepresentación femenina	8
6.8. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.....	9
6.9. Salud laboral desde la perspectiva de género.....	9
6.11. Comunicación e imagen interna y externa.....	9
6.12. Violencia de género	9
7. Objetivos	37
7.1. Objetivos generales	37
7.2. Objetivos específicos.....	38
8. Medidas del plan de igualdad.....	41
9. Ámbito de aplicación y vigencia.....	117
10. Seguimiento y evaluación	118
11. Procedimiento de modificación	128
11. Sistema de resolución de conflictos	129
12. Registro del plan de igualdad.....	129
13. Glosario.....	129

1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene VISEGUR S.A. 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 VISEGUR S.A..

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 VISEGUR S.A. respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

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

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

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a fecha de Enero a Diciembre del 2022.

2. Visegur S.A.

- Nombre o Razón Social: Visegur S.A
- Forma jurídica: Sociedad Anónima
- CIF: A78051984
- Actividad: Servicios de vigilancia y seguridad.
- Dirección: C/Vía Complutense, 5,
- Provincia: Madrid
- Municipio: 28806 Alcalá de Henares
- Responsable de Igualdad: Ana Segura
- Teléfono: 918810085
- Correo electrónico: rrhh@visegur.com
- Página web: <https://visegur.com>

3. Características generales de la empresa

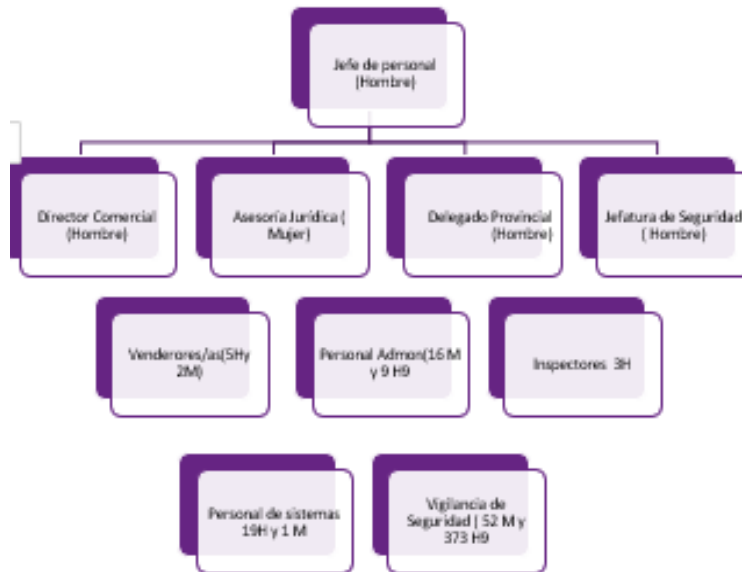
Es una compañía de seguridad con más de 30 años en el sector de la seguridad tanto para empresa pública como privada, y con un equipo de trabajo de amplia experiencia. Estamos más que consolidados, para poder dar siempre la mejor respuesta al cliente.

Con una dirección siempre accesible y dispuestos a resolver cualquier duda o problema que surja.

Es una empresa que tiene las siguientes certificaciones:



El organigrama de la plantilla a fecha 31/12/2022



PLANTILLA POR PUESTOS

	Mujeres	Hombres	Total general
AUXILIAR ADMTVO	2		2
DELEGADO GERENTE		1	1
ENCARGADO SISTEM		1	1
ESPECIALISTA	1	9	10
GESTOR DE CLIENTES	1	1	2
INGENIERO TECNIC		1	1
INSPECTOR		7	7
JEFE 1ª ADMTVO	2	1	3
JEFE DE PERSONAL		1	1
JEFE DE PRIMERA	1		1
JEFE DE SEGUNDA	1		1
JEFE SEGURIDAD		1	1
OFIC. 1ª ADMTVO		2	2

OFIC. 1ª SISTEMA		3	3
OFIC. 2ª ADMTVO	1		1
OFIC. 2ª SISTEMAS		1	1
OFIC. 3ª SISTEMA		4	4
OPERADOR SEGURID	8	3	11
TITULADO POSTGRA	1		1
VENDEDOR	1	4	5
VIGILANTE SEGURIDAD	53	374	427
Total general	72	414	486

CONVENIO COLECTIVO que se aplica en la empresa (Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad) 99004615011982.

4. Compromiso con la igualdad

Visegur S.A declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

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

Para llevar a cabo este propósito se contará con la participación de las organizaciones sindicales más representativas y las representativas del sector al que pertenece la empresa en todo el proceso de negociación, elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el RD 901/2020, de 13 de Octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/20 sobre igualdad salarial serán el marco normativo de referencia en todas las fases de desarrollo del proceso para la implantación del plan de igualdad.

5. Análisis

Para realizar el diagnóstico hemos seguido en la medida de lo posible 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 y por razón de sexo.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género.

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

1. Análisis de datos Cualitativos:

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

2. Análisis de datos Cuantitativos:

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

Interpretación de los índices de datos cuantitativo:

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

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 activa a 31 de Diciembre del año 2022 y a la actividad desarrollada durante los años 2022 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante año 2023

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:

En representación de la empresa:

- Juan Jose Gallardo De la rosa Director de RRHH
- Raquel Palomo Rodriguez, Directora de servicios jurídicos
- Ana Maria Segura Álvarez, departamento RRHH

En representación de los centros de trabajo sin RLPT

- M^a Luisa Cubero Rincón, Responsable de Igualdad Sector Seguridad y Servicios Auxiliares de FESMCUGT.
- Elena Vázquez Núñez, Adjunta a la Secretaria de mujeres CCOO del Habitat.
- Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria de igualdad y formación de la FTSP-USO.

En Representación de la plantilla trabajadora

- Manuel Nevado Rodriguez, RLPT USO
- Oscar de la Torre Sanz, RLPT CSIF
- Jose Javier Ramos Nevado, RLPT SLS

En fecha de Febrero del 2024, a petición del sindicato CCOO , se cambia la persona que forma parte de la comisión negociadora, entrando a formar parte de la misma : Raquel Hijosa Carracedo (ver acta de fecha 16 de Febrero 2024)

Además, ha participado en calidad de Asesora externa Lourdes Balón Segura

6. Conclusiones del análisis de datos

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

PLANTILLA POR NIVEL JERARQUICO

Nivel jerárquico	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Dirección	0	0%	0%	1	1%	0%	1	0%	0%	0
Mandos intermedios	1	25%	1%	3	75%	1%	4	1%	- 50%	0.3
Resto de personal	70	14%	99%	411	84%	99%	481	99%	70%	0.17
TOTAL GENERAL:	71	14%	100%	415	85%	100%	486	100%	71%	0.17

PLANTILLA POR SEXO

El total de la plantilla de Visegur S.A la componen 486 personas de las cuales el 15% son mujeres y el 85% hombres. Nos encontramos ante una plantilla masculinizada en base a la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo¹](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Sexo	71	15%	100%	415	85%	100%	486	100%	- 70%	0.17
TOTAL GENERAL:	71	15%	100%	415	85%	100%	486	100%	- 70%	0.17

Ifem = M/H

Ifem = 1 Equidad

Ifem < 1 Infrarrepresentación de las mujeres

Ifem > 1 Feminización

¹ Disposición adicional primera.

Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, 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.

Sobre todos estos datos, a priori, la diferencia de género en la plantilla de trabajadores puede ser producida a una situación achacable a la evolución del sector en el que opera y por el tipo de actividad que desempeña. En este punto, entran en juego los estereotipos y los roles de género que tradicionalmente se han asociado a mujeres y a hombres una serie de actividades y trabajos.

La actividad y sector han estado históricamente representados mayoritariamente por el género masculino, en el pasado la actividad estaba vetada al sexo femenino. Consecuencia de este hecho, es que desde hace pocos años las mujeres han ido incorporándose al sector, aunque de forma gradual y muy minoritaria.

PLANTILLA POR TRAMO DE EDADES

El análisis de la edad de la plantilla proporciona una información muy interesante sobre las necesidades de la plantilla en términos personales, así como las amenazas del mercado de trabajo. Se relaciona con la antigüedad y sirve, entre otras cuestiones, para valorar el compromiso con la compañía. Contar con diversidad generacional es un factor positivo en la organización, posibilitando el equilibrio entre experiencia y madurez, e innovación y digitalización.

En cuanto a la concentración de la plantilla, habría que señalar, en una primera instancia, el hecho de que la edad media de mujeres y de hombres se sitúa en los 47 años, por lo que nos encontramos ante una plantilla de mediana edad, encontrándose el 34% de la plantilla en edades comprendidas entre los 50 y 59 años. Seguido del rango de edad que abarca de 40 a 49 años, con un 27% del total de la plantilla.

En los rangos de entre 20 y 39 años, encontramos un 27% del total.

El 12% de la plantilla restante tiene más de 60 años.

Edades	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
<20	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	INF
20 - 29	7	15%	10%	40	85%	10%	47	10%	-70%	0.18
30 - 39	16	19%	23%	67	81%	16%	83	17%	-62%	0.24
40 - 49	21	16%	30%	108	84%	26%	129	27%	-68%	0.19
50 - 59	24	14%	34%	143	86%	34%	167	34%	-72%	0.17
>= 60	2	3%	3%	57	97%	14%	59	12%	-94%	0.04
TOTAL GENERAL:	71	15%	100%	415	85%	100%	486	100%	-70%	0.17

Edad media mujeres: 44 años.

Edad media hombres: 47 años.

Edad media total: 47 años.

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

Pasando ahora a analizar las variables relativas a las características de la plantilla en función de sus rasgos a nivel organizativo, el tipo de contrato es uno de los factores clave para el diagnóstico que nos ocupa.

La tabla elaborada a continuación muestra que un 80% del total de la plantilla tiene modalidades contractuales de tipo indefinido 100, 109, 189, 200, 289 y 300.

El 20% de la plantilla restante, tienen contratos temporales de modalidades 402, 410, 501 y 502.

Tipo de contrato	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
100 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	30	11%	42%	234	89%	56%	264	54%	-78%	0.13
109 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
130 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - DISCAPACITADOS	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
189 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	18	27%	25%	48	73%	12%	66	14%	-46%	0.38
200 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	5	17%	7%	24	83%	6%	29	6%	-66%	0.21
289 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	5	19%	7%	22	81%	5%	27	6%	-62%	0.23
300 INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
402 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	0	0%	0%	11	100%	3%	11	2%	-100%	0
410 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
501 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	1	25%	1%	3	75%	1%	4	1%	-50%	0.33
502 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	12	15%	17%	69	85%	17%	81	17%	-70%	0.17
TOTAL GENERAL:	71	15%	100%	415	85%	100%	486	100%	-70%	0.17

PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

La jornada completa en este convenio colectivo es de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual son 162 horas mensuales.

Un 71% de la plantilla de Visegur, S.A realiza su jornada a tiempo completo, siendo el 14% mujeres y el 86% hombres.

El 29% de la plantilla tiene jornada a tiempo parcial, siendo el 16% mujeres y el 84% hombres.

Sólo existe una persona con jornada fija-discontinua. (1 hombre).

Tipo de jornada	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Tiempo completo	48	14%	68%	296	86%	71%	344	71%	-72%	0.16
Tiempo parcial	23	16%	32%	118	84%	28%	141	29%	-68%	0.19
Fijo discontinuo	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
TOTAL GENERAL:	71	15%	100%	415	85%	100%	486	100%	-70%	0.17

PLANTILLA POR PORCENTAJE DE JORNADA

El 71% de las personas trabajadoras tienen la jornada de trabajo a tiempo completo.

El 29% de la plantilla restante tiene una jornada comprendida entre el 5 y el 87,5%., Los servicios de la zona de Ciudad Real, son servicios de muy pocas horas, son servicios de Eventos muy concretos y puntuales (concierto, corrida de toros, etc...)

% Jornada	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
5	6	23%	8%	20	77%	5%	26	5%	-54%	0.3
10	7	20%	10%	28	80%	7%	35	7%	-60%	0.25
12	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
15	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
20	1	10%	1%	9	90%	2%	10	2%	-80%	0.11
24	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
25	0	0%	0%	2	100%	0%	2	0%	-100%	0
30	2	40%	3%	3	60%	1%	5	1%	-20%	0.67
40	1	5%	1%	19	95%	5%	20	4%	-90%	0.05

50	2	22%	3%	7	78%	2%	9	2%	-56%	0.29
60	0	0%	0%	4	100%	1%	4	1%	-	0
62.5	2	100%	3%	0	0%	0%	2	0%	100%	INF
70	0	0%	0%	2	100%	0%	2	0%	-	0
75	2	50%	3%	2	50%	0%	4	1%	0%	1
80	0	0%	0%	11	100%	3%	11	2%	-	0
83.5	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-	0
85	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-	0
87.5	1	50%	1%	1	50%	0%	2	0%	0%	1
100	47	14%	66%	296	86%	71%	343	71%	-72%	0.16
TOTAL GENERAL:	71	15%	100%	409	85%	100%	480	100%	-70%	0.17

PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

La antigüedad es un factor clave para medir, desde una perspectiva de género, el recorrido o perdurabilidad de mujeres y hombres en la empresa.

Si analizamos la tabla siguiente sobre distribución por antigüedad se observa que un 31% tiene una antigüedad inferior a 1 año (15% mujeres y 85% hombres), un 24% tiene una antigüedad entre 1 y 5 años (de los cuales el 24% son mujeres y el 76% hombres), el 12% tiene una antigüedad entre 6 y 10 años (siendo el 12% mujeres y el 88% hombres), el 9% tiene una antigüedad comprendida entre 10 y 15 años (siendo el 7% mujeres y el 93% hombres), y por último el 24% tiene una antigüedad de igual o más de 16 años (siendo el 9% mujeres y el 91% hombres).

Antigüedad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
< 1	23	15%	32%	127	85%	31%	150	31%	-	0.18
1 - 5	28	24%	39%	90	76%	22%	118	24%	-	0.31
6 - 10	7	12%	10%	52	88%	13%	59	12%	-	0.13
10 - 15	3	7%	4%	41	93%	10%	44	9%	-	0.07
>=16	10	9%	14%	105	91%	25%	115	24%	-	0.1
TOTAL GENERAL:	71	15%	100%	415	85%	100%	486	100%	-	0.17

PLANTILLA POR CENTROS DE TRABAJO

Un 76% del total de la plantilla desarrolla su trabajo en el centro de Alcalá de Henares, siendo el 15% mujeres y el 85% hombres. El 24% está en el centro de trabajo de Ciudad Real, donde están un 12% de mujeres y un 88% de hombres de la plantilla.

Centro de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Alcalá De Henares	57	15%	80%	317	85%	76%	374	76%	-70%	1.8
Ciudad Real	14	12%	20%	98	88%	24%	112	24%	-76%	0.14
TOTAL GENERAL:	71	15%	100%	415	85%	100%	486	100%	-70%	0.17

PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS

La empresa queda dividida en 6 departamentos, siendo el departamento de Servicios el que mayor porcentaje de plantilla concentra (89%). Los departamentos de Administración, Personal de seguridad mecánico-electrónica y Comercial suponen un 11% del total.

Los departamentos de Dirección y Personal directivo, titulado y técnico suponen un 0% del total ya que concentran únicamente a 3 personas (Todos hombres), hay una mujer en el puesto de mando intermedio que ocupa el puesto de Asesora jurídica y está en la categoría titulado post grado

Departamento	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Administración	16	70%	23%	7	30%	2%	23	5%	40%	2.29
Comercial	2	25%	3%	6	75%	1%	8	2%	-50%	0.33
Dirección	0	0%	0%	2	100%	0%	2	0%	100%	0
Personal de seguridad mecánico electrónica	1	6%	1%	17	94%	4%	18	4%	-88%	0.06
Personal directivo, titulado y técnico	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	100%	0
Servicios	52	12%	73%	382	88%	92%	434	89%	-76%	0.14
TOTAL GENERAL:	71	15%	100%	415	85%	100%	486	100%	-70%	0.17

PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL

En el convenio colectivo de aplicación (Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad) 99004615011982, existen siete grupos profesionales:

- Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.
- Grupo Profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.
- Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios.
- Grupo Profesional 4. Personal operativo.
- Grupo Profesional 5. Personal de seguridad mecánico-electrónica.
- Grupo Profesional 6. Personal de oficios varios.
- Grupo Profesional 7. Personal subalterno.

El 1% de las personas trabajadoras pertenecen al Grupo profesional I, siendo el 25% mujeres y el 75% hombres.

El Grupo Profesional II está compuesto por el 3% del total de la plantilla siendo el 53% mujeres y el 47% hombres.

El Grupo Profesional III está compuesto por el 2% del total de la plantilla siendo el 100% hombres.

El Grupo Profesional IV está compuesto por el 90% del total de la plantilla siendo el 14% mujeres y el 86% hombres.

El grupo profesional V está compuesto por un 4% del total, siendo el 5% mujeres y el 95% hombres.

PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO

Los 21 puestos de Visegur S.A se dividen en los departamentos ya analizados.

La mayor concentración del total de la plantilla se da en el puesto "Vigilante seguridad" con un 88% del total de la plantilla, siendo el 12% mujeres y el 88% hombres, seguido por los puestos de "Especialista" y "Operador seguridad", ambos con un 2% del total.

Se observa que 18 de los puestos están ocupados por una o dos personas (8% del total)

La segregación ocupacional, identifica cómo ciertos puestos de trabajo son desarrollados por un sexo determinado. En la empresa encontramos esta diferenciación de posiciones en la empresa con puestos ocupados 100% por hombres y otros 100% por mujeres, si bien es cierto que algunas de esas posiciones son ocupadas por una persona o dos, por lo que no se pueden sacar informaciones concluyentes.

Hay puestos que están ocupados solo por hombres Delegado/a Gerente, Encargado/a Sistemas, Ingeniero/a Técnico, Jefe/a de personal, Jefe/a de seguridad, oficial 1ª adtvo, Oficial 1ª sistemas, Oficial 2ª sistemas, Oficial 3ª sistemas.

Puesto de trabajo / categoría profesional	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Auxiliar admtdvo	2	100%	3%	0	0%	0%	2	0%	100%	INF
Delegado gerente	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Encargado sistem	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Especialista	1	10%	1%	9	90%	2%	10	2%	-80%	0.11
Gestor de clientes	1	50%	1%	1	50%	0%	2	0%	0%	1
Ingeniero tecnic	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Inspector/a	0	0%	0%	7	100%	2%	7	1%	-100%	0
Jefe 1ª admtdvo	2	67%	3%	1	33%	0%	3	1%	34%	2
Jefe de personal	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Jefe de primera	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	INF
Jefe de segunda	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	INF
Jefe seguridad	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Ofic. 1ª admtdvo	0	0%	0%	2	100%	0%	2	0%	-100%	0
Ofic. 1ª sistema	0	0%	0%	3	100%	1%	3	1%	-100%	0
Ofic. 2ª admtdvo	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	INF
Ofic. 2ª sistemas	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
Ofic. 3ª sistema	0	0%	0%	4	100%	1%	4	1%	-100%	0
Operador segurid	8	73%	11%	3	27%	1%	11	2%	46%	2.67
Titulado postgra	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	100%	INF
Vendedor	1	20%	1%	4	80%	1%	5	1%	-60%	0.25
Vigilante seguridad	52	12%	73%	375	88%	90%	427	88%	-76%	0.14
TOTAL GENERAL:	71	15%	100%	415	85%	100%	486	100%	-70%	0.17

PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

El 1% de la plantilla tiene estudios de Bachiller, siendo el 60% mujeres y el 40% hombres.

El 98% de la plantilla tienen estudios Primarios, siendo el 14% y el 86% hombres.

El 1% de la plantilla restante tienen estudios Universitarios, siendo un 33% mujeres y un 67% hombres.

Nivel de estudios	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Bachiller	3	60%	4%	2	40%	0%	5	1%	20%	1.5
Primarios	67	14%	94%	411	86%	99%	478	98%	-72%	0.16
Universitarios	1	33%	1%	2	67%	0%	3	1%	-34%	0.5
TOTAL GENERAL:	71	15%	100%	415	85%	100%	486	100%	-70%	0.17

PLANTILLA POR DISCAPACIDAD

En la plantilla de Visegur, S.A, existen 9 personas con porcentajes de discapacidad comprendidos entre el 33 y el 57%

% Discapacidad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
0%	71	15%	100%	406	85%	98%	477	98%	-70%	0.17
33%	0	0%	0%	3	100%	1%	3	1%	-100%	0
34%	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
36%	0	0%	0%	3	100%	1%	3	1%	-100%	0
42%	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
57%	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-100%	0
TOTAL GENERAL:	71	15%	100%	415	85%	100%	486	100%	-70%	0.17

6.1 Selección y Contratación

En este apartado se abordan los procesos y procedimientos relativos a la selección de personal y su contratación con el objetivo de identificar los aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden desembocar en desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres durante el periodo de referencia, el cual se extiende desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Así mismo se analizan las finalizaciones con la misma perspectiva que la descrita anteriormente.

Inicio del periodo anual: 01/01/2022

Finalización del periodo anual: 31/12/2022

INGRESOS PLANTILLA POR EDAD

A lo largo de 2022 se realizaron en Visegur, S.A un total de 212 incorporaciones, siendo el 15% mujeres (31) y el 85% hombres (181) las cuales filtradas por la variable edad estuvieron lideradas por personas entre los 30-39 años en un 30% del total.

Un 52% de las nuevas incorporaciones se distribuyen en los rangos de edad de entre 40-49 (24%) y entre 50-59 años (28%). Mientras que el 2% de las nuevas incorporaciones tenían más de 60 años.

El 17% de las incorporaciones restantes comprendían una edad de entre menos de 20 años y 29 años.

Edades	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
<20	2	100%	6%	0	0%	0%	2	1%	100%	INF
20 - 29	4	12%	13%	29	88%	16%	33	16%	-76%	0.14
30 - 39	13	20%	42%	51	80%	28%	64	30%	-60%	0.25
40 - 49	6	12%	19%	44	88%	24%	50	24%	-76%	0.14
50 - 59	6	10%	19%	53	90%	29%	59	28%	-80%	0.11
>= 60	0	0%	0%	4	100%	2%	4	2%	- 100%	0
TOTAL GENERAL:	31	15%	100%	181	85%	100%	212	100%	-70%	0.17

Porcentaje de distribución

INGRESOS PLANTILLA POR CONTRATO DE TRABAJO

De los ingresos en el año 2022, un 36% fueron de tipo indefinido (100, 130, 189, 200 y 289) y el 64% restante fueron de tipo temporal (402, 410, 501 y 502)

En el año 2022, se han producido dos subrogaciones: 21 hombres y 4 mujeres.

Tipo de contrato	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
100 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	8	13%	26%	55	87%	30%	63	30%	-74%	0.15
130 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - DISCAPACITADOS	0	0%	0%	1	100%	1%	1	0%	-100%	0
189 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	0	0%	0%	3	100%	2%	3	1%	-100%	0
200 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	0	0%	0%	5	100%	3%	5	2%	-100%	0
289 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	2	40%	6%	3	60%	2%	5	2%	-20%	0.67
300 INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO	0	0%	0%	2	100%	1%	2	1%	-100%	0
402 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	1	20%	3%	4	80%	2%	5	2%	-60%	0.25
410 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD	1	50%	3%	1	50%	1%	2	1%	0%	1
501 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	3	50%	10%	3	50%	2%	6	3%	0%	1
502 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	16	13%	52%	104	87%	57%	120	57%	-74%	0.15
TOTAL GENERAL:	31	15%	100%	181	85%	100%	212	100%	-70%	0.17

INGRESOS PLANTILLA POR CENTROS DE TRABAJO

Centro de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
ALCALA DE HENARES	20	16%	64%	103	83%	57%	123	58%	-67%	0.19
CIUDAD REAL	11	12%	36%	78	87%	43%	89	41%	-75%	0.14
TOTAL GENERAL:	31	15%	100%	181	85%	100%	212	100%	-70%	0.17

INGRESOS PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

Por departamentos, encontramos que el mayor ingreso de plantilla se produjo en el departamento Servicios (98% del total), seguido por el departamento de Personal de seguridad mecánico electrónica (2%) y Comercial (0%)

Departamento	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Comercial	0	0%	0%	1	100%	1%	1	0%	-100%	0
Personal de seguridad mecánico electrónica	0	0%	0%	4	100%	2%	4	2%	-100%	0
Servicios	31	15%	100%	176	85%	97%	207	98%	-70%	0.18
TOTAL GENERAL:	31	15%	100%	181	85%	100%	212	100%	-70%	0.17

INGRESOS PLANTILLA GRUPO PROFESIONAL

Del total de incorporaciones el 0% lo hicieron en los Grupos profesionales I y III. El 97% en el Grupo profesional IV y el 2% restante en el grupo V.

	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	TOTAL	% TOTAL	B.G.	Índice Fem.
GP 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO DE OFICINA Y VENTAS		0%	0%	1	100%	1%	1	0%	-100%	-
GESTOR DE CLIENTES		0%		1	100%	100%	1	100%	-100%	-
GP 3 PERSONAL DE MANDOS INTERMEDIOS		0%	0%	1	100%	1%	1	0%	-100%	-
INSPECTOR		0%		1	100%	100%	1	100%	-100%	-
GP 4 PERSONAL OPERATIVO	31	15%	100%	175	85%	97%	206	97%	-70%	0,18
VIGILANTE SEGURIDAD	31	15%	100%	175	85%	100%	206	100%	-70%	0,18
GP 5 PERSONAL DE SEGURIDAD ELECTRÓNICA Y SISTEMAS DE SEGURIDAD		0%	0%	4	100%	2%	4	2%	-100%	-
ESPECIALISTA		0%		4	100%	100%	4	100%	-100%	-
Total general	31	15%	100%	181	85%	100%	212	100%	-71%	0,17

FINALIZACIÓN DE CONTRATO DE LA PLANTILLA POR SEXO

Durante el 2022 se realizaron 203 finalizaciones de contrato, de las cuales el 13% fueron mujeres (26) y el 87% hombres (177).

	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Sexo	26	13%	100%	177	87%	100%	203	100%	- 74%	0.15
TOTAL GENERAL:	26	13%	100%	177	87%	100%	203	100%	- 74%	0.15

FINALIZACIÓN DE CONTRATO DE LA PLANTILLA POR TRAMO DE EDADES

Las personas que finalizaron en la empresa se encontraban principalmente en edades comprendidas entre los 30 y 39 años con un 28% del total. Seguidos por los rangos de entre 40 y 59 años (Ambos suman un 46% del total)

Edades	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
<20	1	100%	4%	0	0%	0%	1	0%	100%	INF
20 - 29	5	15%	19%	29	85%	16%	34	17%	-70%	0.17
30 - 39	10	18%	38%	47	82%	27%	57	28%	-64%	0.21
40 - 49	4	9%	15%	39	91%	22%	43	21%	-82%	0.1
50 - 59	4	8%	15%	47	92%	27%	51	25%	-84%	0.09
>= 60	2	12%	8%	15	88%	8%	17	8%	-76%	0.13
TOTAL GENERAL:	26	13%	100%	177	87%	100%	203	100%	-74%	0.15

FINALIZACIÓN DE CONTRATO DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

En cuanto a finalizaciones filtradas por modalidades contractuales, el 33% de las finalizaciones fueron de carácter indefinido (100, 189, 200, 289 y 300) y el 66% restante fueron de carácter temporal (402, 410, 501 y 502)

Tipo de contrato	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
100 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	5	12%	19%	36	88%	20%	41	20%	-76%	0.14
189 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	1	11%	4%	8	89%	5%	9	4%	-78%	0.13
200 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	1	13%	4%	7	88%	4%	8	4%	-75%	0.14
289 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	1	13%	4%	7	88%	4%	8	4%	-75%	0.14
300 INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO	0	0%	0%	2	100%	1%	2	1%	-100%	0
402 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	1	9%	4%	10	91%	6%	11	5%	-82%	0.1
410 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO	1	50%	4%	1	50%	1%	2	1%	0%	1

COMPLETO – INTERINIDAD										
501 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	3	23%	12%	10	77%	6%	13	6%	-54%	0.3
502 DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	13	12%	50%	96	88%	54%	109	54%	-76%	0.14
TOTAL GENERAL:	26	13%	100%	177	87%	100%	203	100%	-74%	0.15

FINALIZACIÓN DE CONTRATO DE LA PLANTILLA POR CENTROS DE TRABAJO

Centro de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
ALCALA DE HENARES	15	13%	57%	99	86%	56%	114	56%	-73%	0.15
CIUDAD REAL	11	12%	43%	78	87%	44%	89	44%	-75%	0.14
TOTAL GENERAL:	26	13%	100%	177	87%	100%	203	100%	-74%	0.15

FINALIZACIÓN DE CONTRATO DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

La mayoría de las finalizaciones (95%) se realizaron en el departamento Servicios. Mientras que las finalizaciones restantes fueron en los departamentos de Comercial (2%) y Personal de seguridad mecánico electrónica (3%)

Departamento	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Comercial	1	25%	4%	3	75%	2%	4	2%	-50%	0.33
Personal de seguridad mecánico-electrónica	0	0%	0%	7	100%	4%	7	3%	-100%	0
Servicios	25	13%	96%	167	87%	94%	192	95%	-74%	0.15
TOTAL GENERAL:	26	13%	100%	177	87%	100%	203	100%	-74%	0.15

FINALIZACIÓN DE CONTRATO POR GRUPOS PROFESIONALES

Del total de finalizaciones en el año 2022, el 2% lo hizo en el Grupo profesional II, el 95% en el Grupo IV y el 3% restante en el grupo V.

	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	TOTAL	% TOTAL	B.G.	Índice Fem.
GP 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO DE OFICINA Y VENTAS	1	25%	4%	3	75%	2%	4	2%	-50%	0,33
GESTOR DE CLIENTES	1	50%	100%	1	50%	33%	2	50%	0%	1,00
VENDEDOR		0%	0%	2	100%	67%	2	50%	-100%	-
GP 4 PERSONAL OPERATIVO	25	13%	96%	167	87%	94%	192	95%	-75%	0,15
VIGILANTE SEGURIDAD	25	13%	100%	167	87%	100%	192	100%	-75%	0,15
GP 5 PERSONAL DE SEGURIDAD ELECTRÓNICA Y SISTEMAS DE SEGURIDAD		0%	0%	7	100%	4%	7	3%	-100%	-
ESPECIALISTA		0%		4	100%	57%	4	57%	-100%	-
OFIC. 2º SISTEMAS		0%		1	100%	14%	1	14%	-100%	-
OFIC. 3º SISTEMA		0%		2	100%	29%	2	29%	-100%	-
Total general	26	12%	100%	177	88%	100%	203	100%	-75%	0,15

FIN DE CONTRATO DE LA PLANTILLA POR MOTIVOS

Pasando a analizar las finalizaciones por motivos, encontramos que el 61% de las finalizaciones fueron por Fin de contrato temporal, mientras que el 7% fueron por Despido disciplinario.

Un 11% de las finalizaciones fueron por Baja Voluntaria y un 15% por Subrogación por otra empresa, mientras que un 2% fue por Cese en periodo de prueba a instancia del empresario y otro 2% por Excedencia voluntaria.

El 2% de las finalizaciones restantes fueron por Jubilación e Invalidez provisional (1% cada motivo)

Se ha producido una baja por cuidado de hijo, de una mujer y una reducción de jornada por cuidado de hijo, en el año objeto del estudio.

Cuando detallamos en el cuadro que se adjunta las finalizaciones, se recogen los datos por persona

Motivo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Fin de contrato temporal	15	14%	58%	89	86%	62%	104	61%	-72%	0.17
Despido disciplinario	2	17%	8%	10	83%	7%	12	7%	-66%	0.2
Baja voluntaria	2	11%	8%	17	89%	12%	19	11%	-78%	0.12
Jubilación	0	0%	0%	2	100%	1%	2	1%	-100%	0
Cese en periodo de prueba	0	0%	0%	3	100%	2%	3	2%	-100%	0
Invalidez provisional	1	100%	4%	0	0%	0%	1	1%	100%	INF
Excedencia voluntaria	2	50%	8%	2	50%	1%	4	2%	0%	1
Subrogación por otra empresa	4	16%	15%	21	84%	15%	25	15%	-68%	0.19
TOTAL GENERAL:	26	15%	100%	144	85%	100%	170	100%	-70%	0.18

Información adicional

La empresa realiza reclutamiento de candidaturas a través correo electrónico y presentación de curriculum en la oficina, siendo el método para la selección de candidatos la entrevista personal.

Para solicitar la incorporación de nuevo personal o creación de un nuevo puesto, es el jefe de personal a través de una reunión el que se encarga de ello, atendiendo a los requerimientos y perfiles necesarios para cada puesto de trabajo.

A la hora de tomar la última decisión sobre una nueva incorporación e intervenir en cada fase del proceso, son el jefe de personal y el jefe de servicios las personas encargadas del proceso.

Las características generales que busca la empresa a la hora de reclutar nuevos candidatos son: Buena disponibilidad y motivación hacia el puesto de trabajo, así como seriedad, responsabilidad e implicación con el mismo. Dentro de la organización también se valora mucho la capacidad de superación que reflejen las personas candidatas en el proceso.

Asimismo, se observa que en los puestos de Vigilante de seguridad hay muchos más hombres con T.I.P que mujeres.

Se hacen entrevistas de salida, habitualmente.

6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa se encuentran bajo el mismo convenio. Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad. (nº 99004615011982)

La clasificación profesional se trata en el artículo 26 del mismo que dice: “El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

Grupo Profesional 1. Personal directivo, titulado y técnico.

Grupo Profesional 2. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.

Grupo Profesional 3. Personal de mandos intermedios.

Grupo Profesional 4. Personal operativo.

Grupo Profesional 5. Personal de seguridad mecánico-electrónica.

Grupo Profesional 6. Personal de oficios varios.

Grupo Profesional 7. Personal subalterno.

Información adicional

Para decidir los aumentos salariales dentro de la empresa, se realizan en base al desempeño y valía del trabajador. En cuanto a incentivos y beneficios, existen complementos que no se contemplan dentro del convenio colectivo como por ejemplo los incentivos y gratificaciones extraordinarias.

Para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales, se realizan en función a la productividad del trabajador.

Infrarrepresentación femenina

La empresa existe infrarrepresentación femenina, la proporción de mujeres y hombres es de 15% frente al 85%.

Las mujeres se encuentran el 73% de las mismas en el departamento de servicios que es donde están los vigilantes e inspectores y el 23% en el departamento de administración.

PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

Departamento	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Administración	16	70%	23%	7	30%	2%	23	5%	40%	2.29
Comercial	2	25%	3%	6	75%	1%	8	2%	-50%	0.33
Dirección	0	0%	0%	2	100%	0%	2	0%	- 100%	0
Personal de seguridad mecánico electrónica	1	6%	1%	17	94%	4%	18	4%	-88%	0.06
Personal directivo, titulado y técnico	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	- 100%	0
Servicios	52	12%	73%	382	88%	92%	434	89%	-76%	0.14
TOTAL GENERAL:	71	15%	100%	415	85%	100%	486	100%	-70%	0.17

PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL

Por grupos profesionales encontramos que de las 71 mujeres que hay en la plantilla trabajadora el 85% de las mismas está en el Grupo profesional IV

	Mujere	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	TOTAL	% TOTAL	B.G.	Indice Fem.
= GP 1 PERSONAL DIRECTIVA	1	20%	1%	4	80%	0,96%	5	1%	-60%	0,25
DELEGADO GERENTE		0%	0%	1	100%	0,24%	1	0%	-100%	0,00
INGENIERO TECNICO		0%	0%	1	100%	0,24%	1	0%	-100%	0,00
JEFE DE PERSONAL		0%	0%	1	100%	0,24%	1	0%	-100%	0,00
JEFE SEGURIDAD		0%	0%	1	100%	0,24%	1	0%	-100%	0,00
TITULADO POSTGRA	1	100%	1%		0%	0,00%	1	0%	100%	
= GP 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO	9	53%	13%	8	47%	1,93%	17	3%	6%	1,13
AUXILIAR ADMTVO	2	100%	3%		0%	0,00%	2	0%	100%	
GESTOR DE CLIENTES	1	50%	1%	1	50%	0,24%	2	0%	0%	1,00
JEFE 1ª ADMTVO	2	67%	3%	1	33%	0,24%	3	1%	33%	2,00
JEFE DE PRIMERA	1	100%	1%		0%	0,00%	1	0%	100%	
JEFE DE SEGUNDA	1	100%	1%		0%	0,00%	1	0%	100%	
OFIC. 1ª ADMTVO		0%	0%	2	100%	0,48%	2	0%	-100%	0,00
OFIC. 2ª ADMTVO	1	100%	1%		0%	0,00%	1	0%	100%	
VENDEDOR	1	20%	1%	4	80%	0,96%	5	1%	-60%	0,25
= GP 3 PERSONAL DE MANDOS IN	0	0%	0%	7	100%	1,69%	7	1%	-100%	0,00
INSPECTOR		0%	0%	7	100%	1,69%	7	1%	-100%	0,00
= GP 4 PERSONAL OPERATIVO	60	14%	85%	378	86%	91,08%	438	90%	-73%	0,16
OPERADOR SEGURID	8	73%	11%	3	27%	0,72%	11	2%	45%	2,67
VIGILANTE SEGURIDA	52	12%	73%	375	88%	90,36%	427	88%	-76%	0,14
= GP 5 PERSONAL DE SEGU	1	5%	1%	18	95%	4,34%	19	4%	-89%	0,06
ENCARGADO SISTEM		0%	0%	1	100%	0,24%	1	0%	-100%	0,00
ESPECIALISTA	1	10%	1%	9	90%	2,17%	10	2%	-80%	0,11
OFIC. 1ª SISTEMA		0%	0%	3	100%	0,72%	3	1%	-100%	0,00
OFIC. 2ª SISTEMAS		0%	0%	1	100%	0,24%	1	0%	-100%	0,00
OFIC. 3ª SISTEMA		0%	0%	4	100%	0,96%	4	1%	-100%	0,00
Total general	71	15%	100%	415	85%	100,00%	486	100%	-71%	0,17

Información adicional

Las mujeres están presentes mayormente en el departamento de administración y menos en el departamento de vigilantes ya que hay muchos más hombres con el título de vigilante que mujeres, ocurriendo lo mismo con los profesionales de técnico de instalación de alarmas.

6.3. Formación

Las formaciones de reciclaje que se han realizado en el año objeto del estudio llevan incluido un módulo sobre igualdad, este módulo lo ha realizado toda la plantilla.

Además de ello se han realizado las formaciones que se adjuntan a 370 hombres y 61 mujeres. La duración de estos cursos ha sido de 20 horas (8 presenciales y 12 on line)

- Seguridad en infraestructuras críticas.
- Explosivos.
- Centros Comerciales.
- Primeros Auxilios y DESA
- Seguridad integran en edificios e instalaciones
- Lucha contra incendios y DESA
- Vigilancia con RX
- Vigilancia con perros.

- Servicio de respuesta ante alarmas.
- Eventos deportivos y espectáculos públicos
- Acción formativa, protección de datos, planes de emergencia y evacuación
- Formación habilidades sociales y resolución de conflictos
- Centros hospitalarios.

Información adicional

En la empresa existe un Plan de formación, mediante el que todos los empleados realizan un curso anual de formación y reciclaje, las necesidades de formación de la plantilla se detectan atendiendo a la evolución de los medios de trabajo de los que se dispone, lo que implica que la plantilla tenga una mayor especialización técnica y se recicle en materia de vigilancia y de prevención de riesgos laborales.

La asistencia a los cursos de formación se da de manera equitativa por hombres y mujeres no existiendo criterios de selección para la asistencia, y difundándose la oferta de estos a través de correo electrónico o anuncios en la plataforma.

La formación es de carácter voluntaria u obligatorio en función del curso a realizar e impartándose de manera ocasional en el lugar de trabajo y en horario de trabajo y en el caso de los vigilantes se manda a un centro de formación de Madrid y casi siempre dentro del horario laboral. Se realiza de forma on-line en la mayoría de las ocasiones y mayormente se imparten en jornada laboral, salvo que el horario de la empresa de formación sea distinto. En caso de que se realicen fuera del horario laboral, las horas realizadas son compensadas económicamente.

Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a todo el personal, ya que dentro de los cursos de reciclaje existe un apartado en el que se trata la igualdad entre hombres y mujeres. En el curso de reciclaje hay un tema específico al respecto.

6.4 Promoción profesional

Información adicional

En la empresa existe un sistema de promoción en base al tiempo y la experiencia adquirida por las personas en su puesto de trabajo, lo que les permite promocionar en base a su iniciativa y afán de superación. También se tienen en cuenta que se cumplan por parte de la persona que va a promocionar los requisitos de preparación y conocimientos, capacidad de trabajo y responsabilidad, motivación y afán de superación, destinándose una parte de la formación directamente a la promoción.

Las promociones internas se informan a la plantilla a través de reuniones con el personal, siendo las personas que intervienen a la hora de realizar una promoción interna el jefe de personal y el encargado de sistemas de alarma.

Las vacantes se comunican a todo el personal se le imparte formación a todo el personal ligado a la promoción, atendiendo a las necesidades que va teniendo la empresa se va formando al personal para que pueda promocionar, formación administrativa, tecnológica.

La movilidad geográfica no es vinculante para que se produzca una promoción, las mujeres tienen las mismas posibilidades de promocionar que los hombres, las responsabilidades familiares no influyen en la promoción en la empresa.

En el año 2022 no han existido ninguna promoción

6.5 Condiciones de trabajo incluida la auditoria retributiva

PLANTILLA POR TIPO DE HORARIO

Horario Rotativos en la plantilla es indiscriminado, afecta a todos por igual a hombres y a a mujeres, igual que los festivos .

Los operadores de seguridad tienen 3 turnos rotativos:

Mañana de 7,00 a 15,00h

Tarde de 15,00 a 23,00

Noche de 23,00 a 7,00

El personal de oficina, vendedores y técnicos tienen horario partido de 9,00 a 14,00 y de 16,00 a 19,00 h.

Resto de personal (vigilantes a inspectores) tienen turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

Información adicional

Dentro de la empresa, existen programas de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales como personas con discapacidad o jóvenes.

Desconexión digital: En cuanto a **protocolo para regular el uso por parte del personal de los dispositivos digitales puestos a su disposición**, se entrega un escrito a toda la plantilla informando del protocolo de uso.

Resumen Auditoria retributiva

La auditoría retributiva realizada tiene la misma vigencia que el Plan de Igualdad, es decir, desde 20 de Febrero del 2024 hasta 19 de febrero del 2028.

Para la realización de la presente Auditoría Retributiva se ha realizado el siguiente proceso:

Recogida de información

En la fase de recogida de información se han utilizado los datos obtenidos de:

- Diagnóstico de igualdad
- Información del registro retributivo.
- Política salarial.
- Convenio colectivo.
- Clasificación profesional de la empresa.
- Criterios de valoración de personal.
- Distribución por responsabilidades de la plantilla.

Toda la información facilitada ha servido para configurar la situación de partida, en cuanto a perfil de las personas que trabajan en la empresa.

Valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo ha estado orientada a identificar puestos de igual valor a partir de estos elementos:

1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración 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. Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c. 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. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

2º) 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. Cumplen los siguientes criterios:

- Carácter común. Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo de la empresa.
- Variabilidad. Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración. Aunque todos ellos deben ser considerados en todos los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel
- Relevancia. Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de trabajo.
- Gradualidad. Cada factor se divide en distintos grados o niveles, que expresen el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.

3º) 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.

De esta forma se han podido establecer qué puestos de trabajo, independientemente de dedicarse a tareas de diferente naturaleza dentro de la organización, aportan el mismo valor.

La herramienta utilizada para la valoración de puestos da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a la herramienta utilizada cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La herramienta utilizada cumple las siguientes características:

- a. Se adecúa a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.
- b. Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.
- c. Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.
- d. Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.

- e. Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.
- f. Es un método analítico que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:
 - o Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada.
 - o Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo.
 - o Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas.
- g. Es transparente, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.

A continuación, se expone el resultado obtenido tras la valoración de los puestos de trabajo existentes en Visegur S.A y la escala/agrupación en la que quedaría encuadrado cada puesto. El análisis detallado de la valoración de cada puesto se refleja en el Informe VPT de Visegur S.A:

Puesto de trabajo	Puntos	Escala/Agrupación
JEFE DE PERSONAL	625	7
DELEGADO GERENTE	544	6
JEFE SEGURIDAD	482	5
INGENIERO TECNIC	445	5
ENCARGADO SISTEM	435	5
INSPECTOR	428	5
JEFE 1ª ADMTVO	419	5
TITULADO POSTGRA	408	5
JEFE DE PRIMERA	387	4
OFIC. 1ª ADMTVO	336	4
JEFE DE SEGUNDA	336	4
OFIC. 2ª SISTEMAS	313	4
OFIC. 1ª SISTEMA	308	4
ESPECIALISTA	273	3
VIGILANTE SEGURIDAD	249	2
OPERADOR SEGURID	236	2
OFIC. 3ª SISTEMA	219	2
VENDEDOR	210	2
GESTOR DE CLIENTES	204	2

OFIC. 2ª ADMTVO	190	1
AUXILIAR ADMTVO	157	1

Además, en la siguiente tabla, se muestra la distribución de los puestos de trabajos por sexo:

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Categorización
JEFE DE PERSONAL	0	1	Masculinizado
DELEGADO GERENTE	0	1	Masculinizado
JEFE SEGURIDAD	0	1	Masculinizado
INGENIERO TECNIC	0	1	Masculinizado
ENCARGADO SISTEM	0	1	Masculinizado
INSPECTOR	0	7	Masculinizado
JEFE 1ª ADMTVO	2	1	Feminizado
TITULADO POSTGRA	1	0	Feminizado
JEFE DE PRIMERA	1	0	Feminizado
OFIC. 1ª ADMTVO	0	2	Masculinizado
JEFE DE SEGUNDA	1	0	Feminizado
OFIC. 2ª SISTEMAS	0	1	Masculinizado
OFIC. 1ª SISTEMA	0	3	Masculinizado
ESPECIALISTA	1	9	Masculinizado
VIGILANTE SEGURIDAD	52	375	Masculinizado
OPERADOR SEGURID	8	3	Feminizado
OFIC. 3ª SISTEMA	0	4	Masculinizado
VENDEDOR	1	4	Masculinizado
GESTOR DE CLIENTES	1	1	Equiparado
OFIC. 2ª ADMTVO	1	0	Feminizado
AUXILIAR ADMTVO	2	0	Feminizado

Retribuciones

Determinados los puestos de igual valor, a partir del salario efectivamente cobrado se ha contabilizado:

- Salario base

- Cada complemento salarial
- Cada retribución extrasalarial

Y se ha procedido a la equiparación de retribuciones para hacerlas comparables, es decir, se han anualizado aquellas retribuciones que no han coincidido con el año completo, calculando lo que la persona hubiese cobrado si hubiese estado contratada todo el año y se han normalizado en los casos en que la persona trabajadora no tenía contrato a jornada completa, realizando la proyección de la retribución percibida en el caso de haber disfrutado de jornada completa.

Cálculos realizados

La información obtenida se ha tratado, calculando de cada concepto de análisis (salario base, complementos salariales y retribuciones extrasalariales) el promedio, la mediana y la brecha retributiva.

Promedio

En un sentido amplio, el promedio retributivo nos indica el término medio en el que se encuentra la retribución de la empresa.

A la hora de analizar el promedio hay que tener en cuenta que en su cálculo se toman en consideración los valores extremos, por lo que, si hay personas que cobran mucho más que la mayoría de la plantilla, nos puede dar un promedio superior a lo que percibe la plantilla y viceversa, si hay personas con ingresos muy inferiores a la tónica general nos puede dar un resultado de retribución que está por debajo del salario habitual del personal de la empresa.

Mediana

En todo caso, para evitar problemas como el que acabamos de mencionar, se recurre a completar con el análisis de la mediana que es el valor que se ubica en el punto medio.

Así, la mediana siempre estará en el centro, obviando los valores extremos que nos pueden desvirtuar la media obtenida.

La mediana junto con la media es un estadístico muy ilustrativo de una distribución. Al contrario que la media que puede estar desplazada hacia un lado o a otro, según la distribución, la mediana siempre se sitúa en el centro de esta.

Brecha retributiva de género

La brecha retributiva de género se define como la diferencia entre la retribución media percibida por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral.

Dicho de otro modo, se refiere a lo que una mujer gana de media en comparación con el hombre. Para que esta medición sea válida se deben comparar las retribuciones entre hombres y mujeres que desempeñen un trabajo de igual valor, en el mismo sector de actividad y con las mismas condiciones laborales.

Sin embargo, también entran en juego otros factores que pueden incidir en esta brecha, por ejemplo la menor ocupación por parte de las mujeres de puestos directivos, y el mayor porcentaje que trabajan en empleos de baja cualificación.

Análisis de datos

A partir de los datos obtenidos se procede al análisis de los mismos identificando las brechas retributivas y justificando las razones por las que se producen, en aquellos casos en las que son

superiores al 25%, en este caso analizado se producen diferencias superiores al 25% en el total de las retribuciones equiparadas en la mediana.

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

PLANTILLA POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Responsabilidades familiares	Mujeres	% Mujer Dist.	Hombres	% Hombre Dist.	Total	B. G.	Índice de Fem.
Sin Hijos/as	68	15%	396	85%	464	-70%	0.17
0 - 3 años	3	14%	19	86%	22	-72%	0.16
4 - 12 años	0	0%	1	100%	1	- 100%	0
12-18 años	0	0%	0	0%	0	- 100%	0

	Mujeres	Hombres
Guarda legal	1	0
Reducción de jornada	0	0
Permisos/ acumulaciones/ Lactancia	0	0
Paternidad/ maternidad	0	0

Información adicional

En la información recogida del modelo 145, el 94% aparece reflejado como otras situaciones familiares.

Hay una mujer con reducción de jornada por guarda legal. No hay nadie que haya solicitado adaptación de jornada.

Solicitar una reducción de jornada no afectaría la situación profesional dentro de la empresa. En la empresa se dispone de mecanismos de jornadas reducidas para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se observa que son tanto las mujeres como los hombres hacen uso de los permisos, debido que son las propias personas trabajadoras quienes deciden voluntariamente la reducción de su jornada para estar con sus hijos e hijas.

6.7 Infrarrepresentación femenina

La empresa existe infrarrepresentación femenina, la proporción de mujeres y hombres es de 15% frente al 85%.

Las mujeres se encuentran el 73% de las mismas en el departamento de servicios que es donde están los vigilantes e inspectores y el 23% en el departamento de administración.

PLANTILLA POR DEPARTAMENTO

Departamento	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Administración	16	70%	23%	7	30%	2%	23	5%	40%	2.29
Comercial	2	25%	3%	6	75%	1%	8	2%	-50%	0.33
Dirección	0	0%	0%	2	100%	0%	2	0%	- 100%	0
Personal de seguridad mecánico electrónica	1	6%	1%	17	94%	4%	18	4%	-88%	0.06
Personal directivo, titulado y técnico	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	- 100%	0
Servicios	52	12%	73%	382	88%	92%	434	89%	-76%	0.14
TOTAL GENERAL:	71	15%	100%	415	85%	100%	486	100%	-70%	0.17

PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL

Por grupos profesionales encontramos que de las 71 mujeres que hay en la plantilla trabajadora el 85% de las mismas está en el Grupo profesional IV

	Mujere	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	Hombre Dist.	Hombre Conc.	TOTAL	% TOTAL	B.G.	Indice Fem.
= GP 1 PERSONAL DIRECTIVA	1	20%	1%	4	80%	0,96%	5	1%	-60%	0,25
DELEGADO GERENTE		0%	0%	1	100%	0,24%	1	0%	-100%	0,00
INGENIERO TECNICO		0%	0%	1	100%	0,24%	1	0%	-100%	0,00
JEFE DE PERSONAL		0%	0%	1	100%	0,24%	1	0%	-100%	0,00
JEFE SEGURIDAD		0%	0%	1	100%	0,24%	1	0%	-100%	0,00
TITULADO POSTGRA	1	100%	1%		0%	0,00%	1	0%	100%	
= GP 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO	9	53%	13%	8	47%	1,93%	17	3%	6%	1,13
AUXILIAR ADMTVO	2	100%	3%		0%	0,00%	2	0%	100%	
GESTOR DE CLIENTES	1	50%	1%	1	50%	0,24%	2	0%	0%	1,00
JEFE 1ª ADMTVO	2	67%	3%	1	33%	0,24%	3	1%	33%	2,00
JEFE DE PRIMERA	1	100%	1%		0%	0,00%	1	0%	100%	
JEFE DE SEGUNDA	1	100%	1%		0%	0,00%	1	0%	100%	
OFIC. 1ª ADMTVO		0%	0%	2	100%	0,48%	2	0%	-100%	0,00
OFIC. 2ª ADMTVO	1	100%	1%		0%	0,00%	1	0%	100%	
VENDEDOR	1	20%	1%	4	80%	0,96%	5	1%	-60%	0,25
= GP 3 PERSONAL DE MANDOS IN	0	0%	0%	7	100%	1,69%	7	1%	-100%	0,00
INSPECTOR		0%	0%	7	100%	1,69%	7	1%	-100%	0,00
= GP 4 PERSONAL OPERATIVO	60	14%	85%	378	86%	91,08%	438	90%	-73%	0,16
OPERADOR SEGURID	8	73%	11%	3	27%	0,72%	11	2%	45%	2,67
VIGILANTE SEGURIDA	52	12%	73%	375	88%	90,36%	427	88%	-76%	0,14
= GP 5 PERSONAL DE SEGU	1	5%	1%	18	95%	4,34%	19	4%	-89%	0,06
ENCARGADO SISTEM		0%	0%	1	100%	0,24%	1	0%	-100%	0,00
ESPECIALISTA	1	10%	1%	9	90%	2,17%	10	2%	-80%	0,11
OFIC. 1ª SISTEMA		0%	0%	3	100%	0,72%	3	1%	-100%	0,00
OFIC. 2ª SISTEMAS		0%	0%	1	100%	0,24%	1	0%	-100%	0,00
OFIC. 3ª SISTEMA		0%	0%	4	100%	0,96%	4	1%	-100%	0,00
Total general	71	15%	100%	415	85%	100,00%	486	100%	-71%	0,17

Información adicional

Las mujeres están presentes mayormente en el departamento de administración y menos en el departamento de vigilantes ya que hay muchos más hombres con el título de vigilante que mujeres, ocurriendo lo mismo con los profesionales de técnico de instalación de alarmas.

6.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

No se ha realizado en la empresa ningún tipo de estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual. No se ha producido ninguna denuncia

6.9. Salud laboral con perspectiva de género

No existen medidas implantadas sobre de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres, así como medidas que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo.

La empresa a través de su servicio de prevención ajeno tiene en la evaluación de riesgos una relación de puestos de trabajo y áreas con riesgo durante el embarazo, así mismo en la evaluación de riesgos de cada uno de estos puestos se han tomado las medidas preventivas a adaptar y las limitaciones en cada caso.

La mutua realiza un examen y se realiza una valoración de las condiciones y dependiendo del puesto la Mutua procede a tramitar la baja.

El informe de siniestralidad de la empresa no está desagregado por sexo, por lo que como medida se propondrá a la Mutua.

En el informe se recoge que no ha habido en el año objeto del estudio bajas por riesgo durante embarazo o lactancia ni en enfermedades profesionales.

Se recoge que se han producido 1 caso de baja in itinere

6.10. Comunicación e imagen interna y externa

Por parte de la empresa, se usan canales internos para la comunicación con la plantilla, como reuniones, intranet y correo electrónico

Dentro de la empresa se considera que la imagen, tanto externa como interna de la misma, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ya que jamás se ha dado un hecho discriminatorio entre hombres y mujeres

La empresa cuenta con canal de comunicación de la plantilla a través de Correo electrónico, el cual es usado de manera frecuente ya que existe una comunicación constante y fluida entre todo el personal.

La página web de la empresa, se utiliza fundamentalmente por las empresas clientes, se recoge algunas fotos familiares, si bien habría que incorporar alguna imagen de mujer en determinadas páginas, las referencias son neutras, sin embargo, al hablar de los puestos están masculinizados

6.11. Violencia de género

No existe protocolo contra la violencia de género alguno en la empresa, por lo que se incluirá como medida en el Plan de Igualdad.

7. Objetivos

7.1. Objetivos generales

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

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

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todos los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.

- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

7.2. Objetivos específicos

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

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

- Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida y sesgos inconscientes a toda la plantilla, así como a las Comisiones Ejecutivas.
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.
- **Promoción profesional:**
 - Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.
 - Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
 - Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:**
 - Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.
 - Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**
 - Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
 - Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
 - Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
 - Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
- **Infrarrepresentación femenina**
 - Conseguir la composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en los grupos profesionales con menor representación femenina, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
 - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
 - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- **Retribuciones:**
 - Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
 - Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.

- Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**
 - Prevenir comportamientos de acoso sexual Y/o por razón de sexo.
 - Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de NOMBRE EMPRESA.
 - Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
 - Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.
 - Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo de los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.
 - Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Salud laboral desde la perspectiva de género:**
 - Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
 - Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
 - Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
 - Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.
- **Comunicación e imagen interna y externa:**
 - Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.
 - Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.
 - Que toda la información que se envía por parte de la organización, llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo
 - Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.

- Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de VISEGUR S.A.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

Área 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Difundir la cultura de la empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Grado de implantación de las medidas del plan

<u>RESPONSABLE DE IGUALDAD</u>	
Medida. Nº 1	Persona responsable de igualdad en la empresa
Objetivos que persigue	Supervisar la implementación, desarrollo y contenidos de igualdad en los procesos de selección, promoción y resto de contenido que se acuerden en el Plan de Igualdad.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.

Cronograma de implantación	Marzo 2024
Prioridad	Alta
Responsable	Dirección de RRHH
Recursos asociados	Estimación de 20 horas/ mensuales de promedio
Indicadores de seguimiento	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza.

<u>RESPONSABLE DE IGUALDAD</u>	
Medida N°2	Canal de Comunicación en Igualdad
Objetivos que persigue	Canalizar la información del área de Igualdad
Descripción detallada de la medida	Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Marzo 2024
Prioridad	Alta
Responsable	Dirección de RRHH
Recursos asociados	Habilitar correo electrónico
Indicadores de seguimiento	Correo electrónico creado

<u>RESPONSABLE DE IGUALDAD</u>	
Medida N°3	Coordinadores/as de igualdad por la parte social dentro del comité de cada centro

Objetivos que persigue	Supervisar la implantación del Plan de Igualdad en la empresa
Descripción detallada de la medida	Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social dentro del comité de cada centro que ha firmado el plan de igualdad 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.(organizaciones sindicales firmantes del Plan)
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde Marzo del 2024 a Octubre del 2024
Responsable	Dirección de RRHH y Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
Prioridad	Alta
Recursos asociados	8 Horas/ mensuales remuneradas.
Indicadores de seguimiento	Nombramiento de las personas pertenecientes a las organizaciones sindicales firmantes del Plan

Área 1: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la presencia del género menos representado en niveles de puestos y áreas donde se dan mayores desigualdades.

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida N°1	Incluir perspectiva de género en los procesos de selección y contratación
Objetivos que persigue	Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Septiembre del 2024
Responsable	Dirección de RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	10 horas del departamento de RRHH asociadas a revisión y generar pautas
Indicadores de seguimiento	Evidencia de la revisión del procedimiento con perspectiva de género

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida N°2	Revisión de los procedimientos de selección
Objetivos que persigue	Realizar procesos de selección libre de sesgos de género
Descripción detallada de la medida	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, n° de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	VIGENCIA DEL PLAN

Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	10 horas del departamento de RRHH asociadas a revisión y generar pautas
Indicadores de seguimiento	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°3	Revisión de los canales de comunicación de ofertas de trabajo
Objetivos que persigue	Revisar los canales a través de los cuales se comunican las ofertas de empleo.
Descripción detallada de la medida	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	3 horas mensuales personal departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Canales empleados. Nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°4	Revisión del lenguaje utilizado en las ofertas de empleo

Objetivos que persigue	Revisar el lenguaje que se utiliza en las ofertas de empleo.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales personal departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Análisis de un muestreo

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida N°5	Establecer un procedimiento de selección estandarizado en el que se incluya la perspectiva de género
Objetivos que persigue	Establecer procedimiento de selección con perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Septiembre del 2024
Responsable	RRHH

Prioridad	Alta
Recursos asociados	10 horas del departamento de RRHH asociadas a revisión y generar pautas
Indicadores de seguimiento	Documento de procedimiento

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida N°6	Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad
Objetivos que persigue	Dar a conocer el compromiso de la empresa con la igualdad.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	3 horas de preparación por parte del departamento de RRHH y comunicación interna Coste externo del proveedor de la página web
Indicadores de seguimiento	Muestreo de la documentación.

OBJETIVOS CUALITATIVOS

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

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida N°1	Registro desagregado por sexos de los puestos de trabajo de las empresas
Objetivos que persigue	Disponer de información cuantitativa sobre la presencia femenina y masculina en las diferentes categorías y puestos.
Descripción detallada de la medida	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	16 horas de preparación anualmente (departamento de RRHH)
Indicadores de seguimiento	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida N°2	Incentivar la presencia de mujeres en puestos de trabajo masculinizados
Objetivos que persigue	Incentivar el acceso de mujeres a puestos masculinizados.
Descripción detallada de la medida	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	15 horas anuales
Indicadores de seguimiento	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°3	Asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro en las descripciones de puestos de trabajo
Objetivos que persigue	Evitar la existencia de sesgos de género en las descripciones de puestos de trabajo.
Descripción detallada de la medida	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	ANUAL
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	40 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Muestreo de la documentación, hombre /mujer

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida N°4	Disponer de información sobre las dificultades encontradas en los procesos de reclutamiento de personal de un determinado sexo
Objetivos que persigue	Proporcionar a la comisión de seguimiento información sobre las dificultades de un determinado sexo en los procesos de reclutamiento.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	4 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Informe anual /por mujeres hombres.

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida N°5	Avanzar hacia el equilibrio de contratación indefinida entre mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	Conseguir un equilibrio entre mujeres y hombres en cuanto a contratación indefinida.
Descripción detallada de la medida	Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	4 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Informe anual / por mujeres hombres,

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°6	Disponer de información, desagregada por sexos, relativa a los cambios en las condiciones de trabajo de la plantilla
Objetivos que persigue	Proporcionar a la comisión de seguimiento los datos sobre la transformación de contratos temporales a indefinidos.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual

Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	4 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Informe anual /por mujeres hombres.

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°7	Favorecer que en condiciones de igual idoneidad tendrán preferencia al acceso a puestos de trabajo las personas menos representadas dentro de este
Objetivos que persigue	Incorporar de manera preferente en los procesos de selección al género menos representado en el puesto vacante.
Descripción detallada de la medida	Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	20 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°8	Disponer de información relativa a la cantidad de personas que trabajan en cada provincia donde la empresa desarrolla su actividad

Objetivos que persigue	Disponer de datos de las personas de cada plantilla por provincia.
Descripción detallada de la medida	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	2 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°9	Incremento del porcentaje de representación de mujeres en puestos masculinizados
Objetivos que persigue	Incrementar la presencia femenina en puestos masculinizados.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH

Prioridad	Alta
Recursos asociados	20 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Incremento de mujeres sobre diagnóstico

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°10	Incorporación de mujeres en los procesos de selección
Objetivos que persigue	Incorporar al menos una mujer en aquellos procesos de selección en los que no haya ninguna.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	20 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°11	Incremento de la contratación femenina en puestos de nueva concesión tradicionalmente masculinizados
Objetivos que persigue	Incrementar la contratación femenina en base a mérito y capacidad para la cobertura de nuevas vacantes.

Descripción detallada de la medida	Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	20 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida N°12	A igual condiciones de idoneidad, se favorecerá la incorporación femenina en puestos departamentos y/o actividades masculinizadas
Objetivos que persigue	Acceso a puestos vacantes de mujeres en iguales condiciones de idoneidad para departamentos masculinizados.
Descripción detallada de la medida	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH

Prioridad	Alta
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Nº de personas candidaturas y desagregado por sexo y puesto. personas que acceden

<u>ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</u>	
Medida Nº13	Colaboraciones con entidades externas para favorecer incorporación de mujeres en puestos sin presencia femenina
Objetivos que persigue	Colaborar con entidades externar para captar mujeres que quieran trabajar en puestos masculinizados.
Descripción detallada de la medida	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.)
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	30 horas anuales
Indicadores de seguimiento	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.

Área 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- 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.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Medida Nº1	Incluir la perspectiva de género en la evaluación de los puestos de trabajo
Objetivos que persigue	Realizar una evaluación de puestos con perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Bienal
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	30 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Medida Nº2	Revisión de la definición de los grupos profesionales establecida
-------------------	---

Objetivos que persigue	Establecer una correcta definición de grupos profesionales.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	30 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Medida Nº3	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.
Objetivos que persigue	Uso de términos neutros en denominación y clasificación profesional.
Descripción detallada de la medida	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH

Prioridad	Media
Recursos asociados	10 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Denominaciones neutras

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Medida N°1	Revisión periódica del encuadramiento profesional.
Objetivos que persigue	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional.
Descripción detallada de la medida	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	30 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas.

Área 3: FORMACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> 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.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la participación femenina en las formaciones relacionadas con ámbitos de trabajo masculinizados

FORMACIÓN	
Medida Nº1	Planificar acciones formativas para el personal con responsabilidad en los procesos de selección, promoción, formación, comunicación y asignación de retribuciones
Objetivos que persigue	Formar en materia de igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de retribuciones.
Descripción detallada de la medida	Formación 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.
Personas destinatarias	Personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Estimación 8 horas de formación.
Indicadores de seguimiento	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.

FORMACIÓN	
Medida Nº2	Planificar acciones formativas para las nuevas incorporaciones
Objetivos que persigue	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación.
Descripción detallada de la medida	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones y personal subrogado.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Coste externo para preparación de material del módulo.
Indicadores de seguimiento	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.

FORMACIÓN	
Medida Nº3	Revisión de los contenidos de las formaciones de reciclaje.
Objetivos que persigue	Establecer formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda.
Descripción detallada de la medida	Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).
Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa que conforma el Plan de Igualdad
Cronograma de implantación	Anual

Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Coste para preparación de material del módulo.
Indicadores de seguimiento	Nº de horas y personas formadas hombre /mujer.

FORMACIÓN	
Medida Nº4	Revisión de los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
Objetivos que persigue	Revisar y modificar los contenidos de los módulos y cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Revisión de contenidos.

FORMACIÓN	
Medida Nº5	Planificar formaciones en materia de igualdad, conciliación y protocolo de acoso para nuevo personal.

Objetivos que persigue	Formar en materia de igualdad, conciliación y protocolo de acoso al nuevo personal, tanto contratado como por subrogación.
Descripción detallada de la medida	Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones y personal subrogado.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	10 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.

OBJETIVOS CUALITATIVOS

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

FORMACIÓN

Medida N°1	Incentivar la participación de mujeres en las formaciones relacionadas con ámbitos masculinizados
Objetivos que persigue	Promover la participación de mujeres en formaciones relacionadas con ámbitos masculinizados.
Descripción detallada de la medida	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.
Personas destinatarias	Plantilla femenina.

Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	Coste campaña.
Indicadores de seguimiento	Evidencia del contenido de la campaña por empresa

FORMACIÓN	
Medida Nº2	Planificar acciones formativas para personas en proceso de reincorporación en la empresa
Objetivos que persigue	Formar en materia de reciclaje a aquellos trabajadores que se reincorporen a la empresa.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Personal en proceso de reincorporación en la empresa.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	10 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.

FORMACIÓN	
Medida Nº3	Disponer de información relativa a las características de las formaciones previstas en el plan de formación.

Objetivos que persigue	Mantener informada a la Comisión de Seguimiento sobre la evolución formativa de la plantilla con carácter anual.
Descripción detallada de la medida	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.
Personas destinatarias	Personas que conforman la Comisión de Seguimiento.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Informe de formación.

FORMACIÓN

Medida N°4	Participación de mujeres en formaciones masculinizadas
Objetivos que persigue	Conseguir participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.
Descripción detallada de la medida	Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.
Personas destinatarias	Plantilla femenina.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media

Recursos asociados	5 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación

FORMACIÓN	
Medida Nº5	Ampliar las modalidades de formación, para garantizar el acceso a ella de manera igualitaria.
Objetivos que persigue	Formar a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo.
Descripción detallada de la medida	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 maternos y paternos y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	Coste externo, en función de presupuesto. Horas de coordinación de plataforma 20 horas
Indicadores de seguimiento	Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres

Área 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Augmentar la presencia de mujeres entre puestos de trabajo de mayor nivel jerárquico

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida Nº1	Incorporación de perspectiva de género al procedimiento de promoción.
Objetivos que persigue	Establecer un proceso de promoción desde una perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Semestral
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Integrado junto con otra medida
Indicadores de seguimiento	Muestreo procedimiento.

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida Nº2	Disponer de información respecto al nivel de estudios/formación de la plantilla.
Objetivos que persigue	Establecer un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.
Descripción detallada de la medida	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH.
Prioridad	Media.
Recursos asociados	50 horas departamento RRHH.
Indicadores de seguimiento	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.

<u>PROMOCIÓN PROFESIONAL</u>	
Medida N°3	Incrementar los procesos de promoción interna
Objetivos que persigue	Incrementar y reforzar a promoción interna.
Descripción detallada de la medida	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Integrado junto con otra medida

Indicadores de seguimiento	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto..
-----------------------------------	--

<u>PROMOCIÓN PROFESIONAL</u>	
Medida Nº4	En caso de rechazo, en los procesos de promoción, ofrecer orientación laboral a la persona candidata.
Objetivos que persigue	Ayudar y orientar a la persona rechazada durante el proceso de selección.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Personal rechazado en los procesos de promoción .
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH.
Prioridad	Media.
Recursos asociados	Estimación 5 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Nº de personas por sexo y registro de datos.

<u>PROMOCIÓN PROFESIONAL</u>	
Medida Nº5	Registrar información relativa a los procesos de promoción realizados
Objetivos que persigue	Disponer de información desagregada por sexo de los procesos de promoción realizados.
Descripción detallada de la medida	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.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	5 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Informe estadístico.

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida N°1	Aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios
Objetivos que persigue	Aumentar la presencia del género menos representado.
Descripción detallada de la medida	Promover, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades, competencias y conocimientos requeridos para el puesto a cubrir, la promoción de género menos representado.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas (departamento RRHH)

Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.
-----------------------------------	---

<u>PROMOCIÓN PROFESIONAL</u>	
Medida Nº2	Facilitar el acceso de mujeres en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad
Objetivos que persigue	Promover la participación de mujeres en formación específica para acceso a puestos de responsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Garantizar la participación de mujeres en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligadas a las funciones de responsabilidad.
Personas destinatarias	Plantilla femenina.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	En función de las características individuales o del caso, se valorará
Indicadores de seguimiento	Nº de hombres y mujeres que participan.

<u>PROMOCIÓN PROFESIONAL</u>	
Medida Nº3	Aumentar la presencia de mujeres entre los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada
Objetivos que persigue	Aumentar la presencia de mujeres entre los niveles jerárquicos
Descripción detallada de la medida	Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada. (dirección mancomunada)
Personas destinatarias	Plantilla femenina de la empresa.

Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	10 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	% mujeres por grupo y categoría.

Área 5: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> 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.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Obtener datos desagregados por sexos sobre la siniestralidad en las empresas

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida N°1	Recopilación de información respecto a los accidentes en la empresa.
Objetivos que persigue	Disponer de un informe de accidentes en la empresa desagregado por sexos y por categoría
Descripción detallada de la medida	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Semestral

Responsable	Responsable PRL.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Datos de siniestralidad por sexos y categoría

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida N°2	Revisión y recordatoria al personal de la existencia de un protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural
Objetivos que persigue	Difundir el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Plantilla femenina.
Cronograma de implantación	Semestral
Responsable	RRHH y responsable de PRL.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	8 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida N°3	Informar a la Comisión de Seguimiento del grado de cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural
Objetivos que persigue	Cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural.
Descripción detallada de la medida	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.
Personas destinatarias	Plantilla femenina.
Cronograma de implantación	Semestral
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	3 horas anuales (Dpto. RRHH)
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados.

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida N°4	Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
Objetivos que persigue	Incluir perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales
Descripción detallada de la medida	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Semestral

Responsable	RRHH.
Prioridad	Media.
Recursos asociados	40 horas (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Incorporación de la perspectiva de género.

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida N°5	Adecuación de la uniformidad
Objetivos que persigue	Adecuar la uniformidad del desempeño de funciones en base a las condiciones físicas de cada sexo, sin responder a estereotipos de género ni atentar contra la dignidad de la persona.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Vigencia del Plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	4 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida N°6	Revisión del contenido de las campañas sobre seguridad y bienestar.

Objetivos que persigue	Incorporar perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar
Descripción detallada de la medida	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Vigencia del Plan
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Incorporación de la perspectiva de género.

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

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> 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.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Obtener datos relativos al uso de medidas de conciliación desagregados por sexos

<u>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</u>	
Medida N°1	Dar a conocer a la plantilla sus derechos y medidas establecidas en materia de conciliación

Objetivos que persigue	Difundir entre la plantilla sus derechos y medidas establecidas en materia de conciliación.
Descripción detallada de la medida	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 comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual
Responsable	RRHH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°2	Dar a conocer a la plantilla sus derechos y medidas establecidas en materia de conciliación
Objetivos que persigue	Difundir entre la plantilla sus derechos y medidas establecidas en materia de conciliación.
Descripción detallada de la medida	<p>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.</p> <p>RD Ley 5/2023, que 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</p>

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual
Responsable	RRHH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°3	Permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.
Objetivos que persigue	Establecer un permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.
Descripción detallada de la medida	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad 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).
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual
Responsable	RRHH.
Prioridad	Alta.
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento

Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes hombre/mujer.
-----------------------------------	---------------------------------

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°4	Garantizar el acceso a las formaciones para toda la plantilla con independencia de sus condiciones laborales.
Objetivos que persigue	Garantizar la formación y promoción para aquellas personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH.
Prioridad	Alta.
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°5	Incrementar los cuadrantes anuales de trabajo.
Objetivos que persigue	Incrementar los cuadrantes anuales de trabajo para fomentar la conciliación de la vida personal y laboral.
Descripción detallada de la medida	Se entregarán cuadrantes 20 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciarán los cuadrantes anuales 85% para la conciliación de la vida personal y laboral.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	40 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Muestreo.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°6	Facilitar a la plantilla la realización de estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional.
Objetivos que persigue	Proporcionar excedencias en caso de realización de estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional.
Descripción detallada de la medida	Excedencia en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo de máximo un año.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Coste asociado a la sustitución y en función del puesto de trabajo
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°7	Favorecer que la plantilla pueda compaginar la realización de estudios oficiales/desarrollo de la carrera profesional, con el desempeño de su labor en la empresa
Objetivos que persigue	Posibilitar la realización de estudios oficiales/desarrollo de la carrera profesional.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH.
Prioridad	Alta.
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes/ Nº de veces que se aplica y nº de veces que no se puede adaptar se justificará.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°8	Movilidad geográfica para personal con familiares dependientes a su cargo.
Objetivos que persigue	Facilitar la movilidad geográfica a personas que tengan a su cargo familiares dependientes,
Descripción detallada de la medida	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH.

Prioridad	Alta.
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°9	Reserva del puesto de trabajo en excedencia por cuidado de personas dependientes.
Objetivos que persigue	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
Descripción detallada de la medida	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH.
Prioridad	Alta.
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°10	Garantizar el derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada.
Objetivos que persigue	Garantizar el derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada.
Descripción detallada de la medida	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

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°11	Protección a las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
Objetivos que persigue	Conceder permisos retribuidos a las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Plantilla femenina.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH.
Prioridad	Alta.
Recursos asociados	3 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento-.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida N°12	Bolsas de horas anuales retribuidas para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar la corresponsabilidad de la Vida Personal, familiar y laboral
Descripción detallada de la medida	<p>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.</p> <p>Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas, acompañamientos a tratamientos oncológicos, a menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 10 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.</p>
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	<p>3 horas no acumulables por tutoría.</p> <p>10 horas anuales retribuidas por trabajador/a</p>
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita cada supuesto de los recogido en las bolsas y nº de veces que se aplica, nº de veces que se deniega

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida N°13	Posibilidad de elección de turno, si ambos progenitores trabajan en la empresa
Objetivos que persigue	Permitir en caso de que ambos progenitores trabajen en la empresa, que uno de ellos pueda elegir el turno.

Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida Nº14	Cambio de turno o movilidad geográfica para progenitores con guarda o custodia legal exclusiva
Objetivos que persigue	Permitir cambiar de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor.
Descripción detallada de la medida	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre que organizativamente sea posible, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento

Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
-----------------------------------	---

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°15	Adaptación de vacaciones a periodos fijados por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador.
Objetivos que persigue	Permitir que los trabajadores y trabajadoras tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos, tengan preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°16	Ampliación del periodo de acumulación de lactancia.
Objetivos que persigue	Permitir ampliación del período de acumulación de lactancia.
Descripción detallada de la medida	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 18 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH.
Prioridad	Alta.
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida Nº17	Coincidencia del fin de semana libre establecido por convenio colectivo con el régimen de visitas a los hijos/as establecido judicialmente.
Objetivos que persigue	Permitir que las personas que tengan un régimen de visitas a los hijos puedan hacer coincidir el fin de semana.
Descripción detallada de la medida	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida N°18	Unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones.
Objetivos que persigue	Permitir la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones.
Descripción detallada de la medida	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida N°19	Cambios de jornada/ turnos para el acompañamiento en casos justificados a menores, mayores de 65 años y personas dependientes.
Objetivos que persigue	Permitir cambios de jornada / turnos para acompañar a menores, mayores de 65 años y personas dependientes
Descripción detallada de la medida	<p>Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan.</p> <p>Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.</p>

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes hombre/mujer

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida N°20	Procesos de RRHH igualitarios para todo el personal
Objetivos que persigue	Garantizar procesos de promoción de RRHH igualitarios.
Descripción detallada de la medida	Garantizar en todos los procesos de promoción 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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes, hombre/ mujer, procesos de promoción .

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medida Nº21	Adaptación de la jornada para los trabajadores/as que tengan a menores de 14 años, mayores de 65 (que justifiquen la necesidad) o con personas dependientes a su cargo.
Objetivos que persigue	Facilitar la adaptación de la jornada a los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo.
Descripción detallada de la medida	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 debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan. Anual.
Responsable	RRHH.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo

Área 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización

INFRARREPRESENTACION FEMENINA

Medida N°1	Disponer de información relativa a la distribución de mujeres y hombres según puesto y categoría.
Objetivos que persigue	Revisar el equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación.
Descripción detallada de la medida	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH.
Prioridad	Media
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo

INFRARREPRESENTACION FEMENINA

Medida N°2	Revisión de las políticas de personal y de las prácticas de promoción profesional.
Objetivos que persigue	Realizar un análisis de las políticas de personal y las prácticas de promoción empresarial.
Descripción detallada de la medida	Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH

Prioridad	Alta
Recursos asociados	25 horas anuales (Dpto. RRHH)
Indicadores de seguimiento	Informe anual.

<u>INFRARREPRESENTACION FEMENINA</u>	
Medida N°3	Fomento de la contratación de mujeres en departamentos donde estén infrarrepresentadas.
Objetivos que persigue	Fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde se encuentren infrarrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	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 estén infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Plantilla femenina.
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres y hombres

Área 8: RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL.

OBJETIVOS CUALITATIVOS

<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad retributiva.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Analizar los resultados del registro y auditoría retributiva por empresa, con la intención de corregir posibles desigualdades.

<u>RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL</u>	
Medida Nº1	Continuar elaborando el registro retributivo y la auditoría salarial
Objetivos que persigue	Realizar un registro salarial anual y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan.
Descripción detallada de la medida	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 estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Bianual / Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Media
Recursos asociados	50 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Registro salarial anual. Auditoría salarial bienal.

<u>RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL</u>	
Medida Nº2	Análisis de los resultados del registro retributivo y la auditoría salarial.

Objetivos que persigue	Analizar los resultados del registro retributivo y la auditoría salarial.
Descripción detallada de la medida	En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 902/2020, superior al 20%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	50 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento

<u>RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL</u>	
Medida N°3	Revisión de los conceptos salariales y criterios de los complementos variables.
Objetivos que persigue	Revisar los conceptos salariales y criterios de los complementos variables.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta

Recursos asociados	8 horas anuales (Dpto. RRHH)
Indicadores de seguimiento	Análisis de los conceptos salariales

Área 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> Reducir el riesgo en la empresa de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo

<u>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</u>	
Medida Nº1	Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Elaborar y revisar un procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	ALTA
Recursos asociados	5 horas (departamento RRHH)

Indicadores de seguimiento	Elaboración o revisión del protocolo
-----------------------------------	--------------------------------------

FORMACIÓN	
Medida Nº2	Planificar formaciones en materia de igualdad, acoso sexual y/o por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Formar a la plantilla en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, e igualdad
Descripción detallada de la medida	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	ALTA
Recursos asociados	Coste estimado externo para preparación de material del módulo.
Indicadores de seguimiento	Módulo incluido. Nº de personas desagregado por sexo.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida Nº3	Recopilar información sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo
Objetivos que persigue	Recopilar información mediante un informe sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	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

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	ALTA
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida Nº4	Sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Realizar acciones específicas de sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros (Dípticos, folletos...)
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	ALTA
Recursos asociados	Coste de material.

Indicadores de seguimiento

Acciones y contenido de las mismas.

Área 10: VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVOS CUALITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar y mejorar los derechos reconocidos de legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Conocer el número de casos de mujeres víctimas de violencia de género dentro de la organización, con la intención de hacer efectivo su derecho a la protección.

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida Nº1	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género / equiparables a las víctimas de agresión sexual
Objetivos que persigue	Informar a la plantilla de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	ALTA
Recursos asociados	2 horas (Dpto. RRHH)
Indicadores de seguimiento	Muestra de comunicaciones.

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida N°2	Acreditación de la situación de víctima de violencia género
Objetivos que persigue	Acreditar la situación de las víctimas de violencia de género y agresión sexual.
Descripción detallada de la medida	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género/agresión sexual.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH.
Prioridad	ALTA
Recursos asociados	5 horas anuales (Dpto. RRHH) -seguimiento-.
Indicadores de seguimiento	Nº de casos comunicados.

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida N°3	Ampliación del derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar que las víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.
Descripción detallada de la medida	<p>Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, en los términos en el mismo establecidos, a raíz de la entrada en vigor de LO1/04, de 28 de Diciembre, y, en concreto los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario. - Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo. - Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo de origen durante doce meses.

	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, doce meses desde la terminación del desempleo si hubiera correspondido. Y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. - Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. - No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. - Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses. - El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora en situación de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de genero/agresión sexual
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>	
Medida N°4	Traslado de la trabajadora víctima de violencia
Objetivos que persigue	Trasladar a las víctimas de violencia de género que lo soliciten a otro centro de trabajo.
Descripción detallada de la medida	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.

Personas destinatarias	Víctimas de violencia de genero/agresión sexual
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (Dpto. RRHH) – seguimiento-
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida N°5	Derecho a la suspensión del contrato para la trabajadora víctima de violencia de género.
Objetivos que persigue	Permitir a las víctimas de violencia de género tener derecho a la suspensión del contrato.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de genero/agresión sexual.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento

Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
-----------------------------------	---

<u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>	
Medida N°6	Indemnización para la a trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo.
Objetivos que persigue	Permitir a las víctimas de violencia de género solicitar la extinción del contrato con una indemnización de 20 días por año de servicio.
Descripción detallada de la medida	Cuando la Víctima de Violencia de Género solicite la extinción del contrato percibirá una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año y con un máximo de 12 mensualidades, disposición final decimocuarta de la LO 10/2022, la novedad es precisamente la indemnización.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de genero/agresión sexual.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH.
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento-
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>	
Medida N°7	Derecho a la suspensión del contrato para la trabajadora víctima de violencia de género.
Objetivos que persigue	Permitir a las víctimas de violencia de género solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses.

Descripción detallada de la medida	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género/agresión sexual.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>	
Medida N°8	Salidas durante la jornada de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Permitir salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales a las víctimas de violencia de género y similares.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género/agresión sexual
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento

Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida
-----------------------------------	-------------------------

<u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>	
Medida N°9	Recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género
Objetivos que persigue	Favorecer la recolocación de las víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género/agresión sexual
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>	
Medida N°10	Traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género
Objetivos que persigue	Aumentar la duración del traslado de centro de las víctimas de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género/agresión sexual

Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida N°11	Incapacidad temporal de las víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Permitir a las víctimas de violencia de género pasar a situación de Incapacidad Temporal, completando el 100% de sus retribuciones.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género/agresión sexual
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	MEDIA
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida N°12	Asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.
--------------------	--

Objetivos que persigue	Ayudar a las personas víctimas de violencia de género .
Descripción detallada de la medida	Se concertará, a través de la Mutua o Vigilancia de la Salud, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Coste de contrato. 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

<u>VIOLENCIA DE GÉNERO</u>	
Medida N°13	Ayuda económica en concepto mudanza o alquiler del primer mes.
Objetivos que persigue	Apoyo económico a las víctimas de violencia género.
Descripción detallada de la medida	La empresa concederá una ayuda económica (donación) de 700 euros, , en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de genero/agresión sexual.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH.
Prioridad	MEDIA

Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- Importe acordado en la descripción
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida Nº14	Asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.
Objetivos que persigue	Apoyo psicológico a las víctimas de violencia género.
Descripción detallada de la medida	Se concertará, a través de la Mutua o Vigilancia de la salud, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.
Personas destinatarias	Víctimas de agresión sexual.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Coste en función de coste de contrato. 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida Nº15	Incorporación a la plantilla de mujeres víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Incorporación de víctimas de violencia género.

Descripción detallada de la medida	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género/agresión sexual.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	10 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento
Indicadores de seguimiento	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas

Área 11: COMUNICACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> 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 	
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
<ul style="list-style-type: none"> Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad. 	

<u>COMUNICACIÓN</u>	
Medida Nº1	Sensibilización del personal encargado de las comunicaciones externas de la empresa.
Objetivos que persigue	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación en materia de igualdad y lenguaje no sexista.

Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	ALTA
Recursos asociados	Coste sesión de formación.
Indicadores de seguimiento	Revisión documentación

OBJETIVOS CUALITATIVOS

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

COMUNICACIÓN

Medida Nº1	Acciones de sensibilización en materia de igualdad.
Objetivos que persigue	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.
Descripción detallada de la medida	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH

Prioridad	Alta
Recursos asociados	20 horas anuales (Dpto. RRHH) y coste asociado de soporte.
Indicadores de seguimiento	Creación de la sección y contenidos de la misma

COMUNICACIÓN	
Medida N°2	Publicitar la política de igualdad de oportunidades
Objetivos que persigue	Publicitar el Plan de Igualdad.
Descripción detallada de la medida	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Creación del espacio y contenidos

COMUNICACIÓN	
Medida N°3	Publicitar la política de igualdad de oportunidades
Objetivos que persigue	Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Creación del espacio y contenidos

COMUNICACIÓN

Medida N°4	Publicitar la política de igualdad de oportunidades
Objetivos que persigue	Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (departamento RRHH)
Indicadores de seguimiento	Documento de política emitido por empresas

OBJETIVOS CUALITATIVOS

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

COMUNICACIÓN

Medida N°1	Día Internacional contra la Violencia de Género.
Objetivos que persigue	Realizar campañas de publicidad.
Descripción detallada de la medida	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	8 horas anuales (Dpto. RRHH – Comunicación)
Indicadores de seguimiento	Campaña y contenido

COMUNICACIÓN

Medida N°2	Colaboraciones con el Instituto de las Mujeres u organismos competentes.
Objetivos que persigue	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismos competentes.

Descripción detallada de la medida	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	20 horas.
Indicadores de seguimiento	Acreditándose en el Instituto de las Mujeres

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

COMUNICACIÓN

Medida Nº1	Difusión de Plan de Igualdad y Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Difundir el Plan de Igualdad.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.

Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	8 horas (Dpto. RRHH -Comunicación)
Indicadores de seguimiento	Diseño y difusión de la campaña

COMUNICACIÓN	
Medida N°2	Dar a conocer quien será la persona responsable de igualdad.
Objetivos que persigue	Dar a conocer la persona responsable de igualdad.
Descripción detallada de la medida	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.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	2 horas (Dpto.RRHH -Comunicación)
Indicadores de seguimiento	Nº de personas informadas.

COMUNICACIÓN	
Medida Nº3	Incluir el estado de implantación del Plan en la memoria anual de Visegur S.A.
Objetivos que persigue	Informar del estado del Plan de Igualdad.
Descripción detallada de la medida	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	2 horas anuales (Dpto. RRHH)
Indicadores de seguimiento	Espacio en la memoria

COMUNICACIÓN	
Medida Nº4	Dar a conocer que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad
Objetivos que persigue	Dar a conocer el Plan de Igualdad.
Descripción detallada de la medida	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan.

Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	5 horas anuales (Dpto. RRHH -Comunicación)
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

COMUNICACIÓN

Medida Nº1	Informar a la plantilla sobre sus derechos en materia de conciliación
Objetivos que persigue	Informar sobre materia de conciliación.
Descripción detallada de la medida	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 destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	20 horas (Dpto. RRHH - Comunicación)
Indicadores de seguimiento	Folleto y nº de personas informadas

COMUNICACIÓN	
Medida Nº2	Derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019
Objetivos que persigue	Difundir los derechos de conciliación.
Descripción detallada de la medida	Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anual.
Responsable	RRHH
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Integrado junto con otra medida.
Indicadores de seguimiento	Folleto y nº de personas informadas

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.

Ámbito Territorial

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

- Alcalá De Henares (Madrid), C/vía Complutense, 5. 28806

· Ciudad Real, C/ Diego de Mazariegos 1, 13005 Ciudad Real.

Ámbito estatal

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de cuatro años desde el 20 de Febrero del 2024 al 19 de Febrero del 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 VISEGUR S.A. 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 VISEGUR S.A. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

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

- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

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

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 12 meses**, quedando la misma agendada para el próximo 24 de Febrero del 2025 y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE VISEGUR S.A.

Reunidas, siendo las 11: 00 horas del 19 de Febrero del 2024, de forma telemática , las personas abajo indicadas:

Por Visegur S.A :

- *Juan Jose Gallardo De la rosa Director de RRHH*
- *Raquel Palomo Rodriguez, Directora de servicios jurídicos*
- *Ana Maria Segura Álvarez, departamento RRHH*

En representación de los centros de trabajo sin RLPT

- *Mª Luisa Cubero Rincón, Responsable de Igualdad Sector Seguridad y Servicios Auxiliares de FESMCUGT.*
- *Raquel Hijosa Carracedo, Federación Habitat, CCOO.*
- *Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria de igualdad y formación de la FTSP-USO.*

En Representación de la plantilla trabajadora

- *Manuel Nevado Rodriguez, RLPT USO*
- *Oscar de la Torre Sanz, RLPT CSIF*
- *Jose Javier Ramos Nevado, RLPT SLS*

EXPONEN:

Que con fecha 19 de Febrero del año 2024, la representación de la Visegur S.A. y la representación de las personas trabajadoras, compuesta por los delegados y delegadas de los centros con RLPT, y por parte de los sindicatos UGT, CCOO y USO en representación de los centros sin RLPT, acuerdan la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Visegur S.A.

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 Visegur S.A. se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 19 de Febrero del 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:

Por Visegur S.A :

- *Juan Jose Gallardo De la rosa Director de RRHH*
- *Raquel Palomo Rodriguez, Directora de servicios jurídicos*
- *Ana Maria Segura Álvarez, departamento RRHH*

En representación de los centros de trabajo sin RLPT

- *Mª Luisa Cubero Rincón, Responsable de Igualdad Sector Seguridad y Servicios Auxiliares de FESMCUGT.*
- *Raquel Hijosa Carracedo, Federación Habitat, CCOO.*
- *Vanesa Navarro Rodríguez, Secretaria de igualdad y formación de la FTSP-USO.*

En Representación de la plantilla trabajadora

- *Manuel Nevado Rodriguez, RLPT USO*
- *Oscar de la Torre Sanz, RLPT CSIF*
- *Jose Javier Ramos Nevado, RLPT SLS*

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.

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: Anualmente, quedando agendada una reunión para el 24 de Febrero del año 2025, en horario de 09:00 horas a 11:00 horas

- De manera ordinaria, anualmente.
- 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 dispondrá de las herramientas pactadas en el Plan de Igualdad:

- Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Informe de seguimiento anual
- Informe de evaluación intermedio y final

Actas:

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

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

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

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

Adopción de acuerdos:

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

Artículo 5: Confidencialidad

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

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

Artículo 6: Recursos:

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación 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 de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento...) para las reuniones de ésta serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, 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: 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).

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las 12:00 horas del día 19 de Febrero del 2024.

Firmado:

Por Visegur S.A :

- *Juan Jose Gallardo De la rosa Director de RRHH*
- *Raquel Palomo Rodriguez, Directora de servicios jurídicos*
- *Ana Maria Segura Álvarez, departamento RRHH*

En representación de los centros de trabajo sin RLPT

- *Mª Luisa Cubero Rincón, Responsable de Igualdad Sector Seguridad y Servicios Auxiliares de FESMCUGT.*
- *Raquel Hijosa Carracedo, Federación Habitat, CCOO.*
- *Vanessa Navarro Rodríguez, Secretaria de igualdad y formación de la FTSP-USO.*

En Representación de la plantilla trabajadora

- *Manuel Nevado Rodriguez, RLPT USO*
- *Oscar de la Torre Sanz, RLPT CSIF*
- *Jose Javier Ramos Nevado, RLPT SLS*

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.

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

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 VISEGUR S.A.			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			
Soluciones adoptadas (si es el caso)			
Indicadores de impacto			

Reducción de las desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

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

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

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

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

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

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

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

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			

Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

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

3. Información sobre el proceso de implantación

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

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

4. Información sobre impacto

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

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

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

5. Conclusiones y propuestas

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

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

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

11. Procedimiento de modificación

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

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

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

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

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

11. 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 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).

12. Glosario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

